

Sjuklöneperioden

Dag 1-14

Arbetsgivaren är enligt sjuklönelagen skyldig att betala sjuklön till sina anställda de 14 första kalenderdagarna av en sjukperiod. Teknikavtalet Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna innebär en utvidgning av denna skyldighet eftersom arbetsgivaren under vissa förutsättningar ska betala extra sjuklön i upp till 90 dagar till tjänstemännen.

I kollektivavtalen finns detaljerade bestämmelser om rätten till sjuklön:

- Teknikavtalet Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 6 moment 1–6
- Teknikavtalet IF Metall § 8 moment 1–3 samt punkt 9 i tim- och ackordslönebilagan.

Anmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren samt uppge när han beräknar kunna återgå i arbete. För tid innan arbetstagaren har anmält



sjukfrånvaron till arbetsgivaren har arbetstagaren inte rätt till sjuklön. I vissa fall kan arbetstagaren vara förhindrad att göra sjukanmälan på grund av olycksfallets eller sjukdomens karaktär (laga förfall). Då ska anmälan ske så fort hindret har upphört.

En tjänsteman är även skyldig att meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Vad är sjukdom?

Enligt lagstiftarens definition är varje onormalt fysiskt eller psykiskt tillstånd som inte hör ihop med den normala livsprocessen att beteckna som sjukdom. Vid bedömningen bör man hålla sig till vad som enligt vanligt språkbruk och gällande läkarvetenskaplig uppfattning anses vara sjukdom.

Även operativa ingrepp och dess följder är att beteckna som sjukdom. Enligt praxis har anledningen till ingreppet inte någon betydelse när det gäller att bedöma sjukdomstillståndet efter ingreppet. Detta gäller även om den anställde genomgår till exempel en kosmetisk operation på eget initiativ.

I samband med sjukdom nämns ofta begreppet arbetsförmåga. Med sjukdom nedsätts ofta arbetsförmågan men så behöver inte vara fallet. Även om man kanske inte kan utföra sina vanliga arbetsuppgifter kan man kanske utföra annat arbete. Regeringen har tillsatt en utredning för att se över begreppen sjukdom och arbetsförmåga. Utredningen sker i två steg och det sista steget redovisas i april 2009.

Sjuklöneperioden

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagaren är frånvarande på grund av att dennes arbetsförmåga är nedsatt till följd av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden.

Som sjukperiod anses sådan tid under vilken den anställda i oavbruten följd lider av sjukdom och därmed har nedsatt arbetsförmåga. Sjukperioden omfattar också tid då arbetstagaren för att underlätta återgång i arbetet i stället för sjuklön får ersättning för resor till och från arbetet.

Om den anställda insjuknar inom fem dagar från den tidigare sjukperioden räknas det som samma sjukperiod. Det betyder att arbetstagaren har en karensdag och att arbetsgivaren behöver betala sjuklön för tretton dagar enbart i det fall tiden mellan återkomsten till arbete och det nya insjuknandet är längre än fem dagar.

En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Sekretess

Sjuklönelagen föreskriver att den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet fått kännedom om en enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt inte obehörigen får röja vad han fått veta. Det betyder att de uppgifter som representanter för arbetsgivaren fått del av genom läkarintyg ska behandlas med försiktighet.

Karensdag

Den första dagen i en sjuklöneperiod är en karensdag. För karensdagen utgår ingen sjuklön. Vid frånvaro del av dag finns ingen minsta frånvarotid som måste överskridas för att den första sjukfrånvarodagen ska räknas som karensdag. Om medarbetaren som egentligen skulle ha arbetat till kl. 16.00 en måndag, sjukanmäler sig och går hem kl. 14.00 och därefter fortsätter att vara sjuk, utgör tiden mellan 14.00 och 16.00 på måndagen karensdag.

I vissa fall kan dessa regler missbrukas genom att medarbetare ofta går hem med till exempel en halv-

timme kvar av arbetspasset. För att komma till rätta med ett sådant beteende kan arbetsgivaren kräva att den anställda inkommer med läkarintyg redan från första dagen i sjukperioden (se vidare under Läkarintyg). Ett annat sätt att stävja beteendet kan vara att bevilja arbetsbefrielse för den tid som återstår av arbetspasset. Om arbetstagaren alltså känner sig dålig måste han sjukanmäla sig dagen efter, som därmed blir karensdag. Vissa företag använder sig i dessa fall av möjligheten att bevilja permission, men formellt kräver det att arbetstagaren begär permission samt att någon av de anledningar som räknas upp i § 11 Teknikavtalet IF Metall är för handen.

Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran till sin arbetsgivare om att han varit sjuk och ange i vilken omfattning han inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön förrän han lämnat en sådan försäkran.

På www.teknikforetagen.se finns exempel på hur en blankett för skriftlig försäkran kan utformas.

Läkarintyg

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdomen med läkarintyg. Såväl arbetsgivare som Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren, för att ha rätt till sjuklön, ska styrka sin sjukdom med läkarintyg även före den åttonde kalenderdagen. Ofta brukar arbetsgivaren i sådana fall kräva att arbetstagaren visar läkarintyg redan från första sjukdagen (så kallat förstadagsintyg).

Intyget ska utvisa sjukperiodens längd samt att arbetsoförmåga föreligger helt eller delvis.

Den 1 mars 2008 började Försäkringskassan att

använda det så kallade försäkringsmedicinska beslutsstödet i sitt arbete. Beslutsstödet är ett stöd för läkaren när han eller hon ska bedöma en patients möjlighet att arbeta vid sjukdom. Beslutsstödet innehåller rekommendationer för hur lång sjukskrivning som behövs i normalfallet för olika diagnoser och har tagits fram av Socialstyrelsen.

När läkaren undersöker patienten använder han eller hon beslutsstödet som vägledning men gör en individuell bedömning av just sin patients behov av att avhålla sig från arbete och anger en sjukskrivningstid på läkarintyget. Om sjukskrivningstiden överskrider vad som anges för normalfallet ska läkaren ange en motivering på läkarintyget. På Socialstyrelsens hemsida finns sjukskrivningsrekommendationerna för olika diagnoser (www.socialstyrelsen.se).

Arbetsgivaren kan anvisa en särskild läkare att utfärda läkarintyget, till exempel hos företagshälsovården. Intyg från annan läkare ger i sådant fall inte rätt till sjuklön.

Om arbetsgivaren har begärt läkarintyg får arbetsgivaren stå för kostnaderna för det.

Rätten till sjuklön förfaller om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för bedömningen av rätten till sjuklön.

Arbetstagaren är inte skyldig att meddela vilken sjukdom han lider av. Det behöver inte heller framgå av läkarintyget. Däremot måste det framgå att och på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt och hur länge nedsättning beräknas fortsätta.

Den anställde ska styrka sjukdomen för att ha rätt till sjuklön. I de fall läkarintyget är ofullständigt behöver arbetsgivaren inte acceptera det. Arbetstagaren får då kontakta den sjukskrivande läkaren för en komplettering av läkarintyget. Ett läkarintyg ska utformas så att intygspersonen och mottagaren av intyget

förstår förhållandena och kan värdera innebörden av uttalandena. Det ska vara fullständigt och entydigt och skrivas med en läslig text och på ett begripligt språk. Medicinska termer ska som regel inte användas. Om ett intyg innehåller sådana termer ska innebörden av dem förklaras.

Vid bedömningen av den anställdes rätt till sjuklön kan arbetsgivaren ta upp en diskussion med den anställde om möjligheten att anpassa arbetsuppgifterna eller arbeta deltid under sjukdomsperioden.


Sjukkontroll

Enligt lagen om sjuklön (SjLL) kan Försäkringskassan, självant eller på begäran av arbetsgivaren, företa sjukkontroll under sjuklöneperioden genom att besöka arbetstagaren eller genom att göra förfrågan hos arbetstagaren, arbetsgivaren, läkare eller någon annan som antas kunna lämna behövliga uppgifter. Försäkringskassan får informera arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontrollen under förutsättning att uppgiften behövs för att arbetsgivaren ska kunna besluta om rätt till sjuklön.

Arbetsförmåga/funktionsnedsättning

Det avgörande för rätten till sjuklön är om den sjukdom eller olycka som arbetstagaren har drabbats av leder till en nedsättning av arbetsförmågan. Medarbetaren bör därför noga beskriva sina arbetsuppgifter för den sjukskrivande läkaren. Arbetsgivaren beslutar om medarbetaren har rätt till sjuklön. Det måste därför av läkarintyget framgå att den anställde verkligen har en nedsatt arbetsförmåga.

En person som utför många av sina arbetsuppgifter stående och som brutit benet, kan antingen få hjälp med att anpassa arbetsplatsen eller kanske tillfälligt



hjälpa till med arbetsuppgifter av passande slag. Vid sjuknämnan kan det därför vara bra att företrädare för arbetsgivaren tar upp en diskussion med arbetstagaren eller läkaren om det kanske finns några arbetsuppgifter som han eller hon kan utföra. Samtidigt kan även frågan om arbetsförmågan är nedsatt helt eller delvis också tas upp till diskussion. En anställd måste inte vara sjukskriven i den omfattning som läkaren angett i läkarintyget utan kan till exempel arbeta deltid trots att läkaren angett fullständig arbetsförmåga.

Läkarkontakter

Det kan finnas olika skäl till att ta kontakt med den läkare som utfärdat ett läkarintyg. Om man som arbetsgivare inte förstår läkarintyget så finns det inget som hindrar att man kontaktar läkaren för ett förtydligande.

Kontakt med läkaren rekommenderas om det inte av läkarintyget framgår på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt. Vidare finns det skäl att ta kontakt om läkaren sjukskrivit den anställde på heltid samtidigt som det finns möjlighet att utföra arbetsuppgifter på deltid.

Steglös sjuklön

Sjuklönen är steglös. Det betyder att det inte finns några regler som säger att arbetstiden måste vara bestämd till en viss procentsats som under sjukpenningperioden då sjukskrivningen är på antingen 25, 50, 75 eller 100 procent av arbetstiden. Arbetsförmågan kan således vara nedsatt till 30 procent beroende på vilken arbetsförmåga som den anställde faktiskt har. Under sjuklöneperioden betalar arbetsgivaren således lön för arbetad tid och sjuklön för resterande tid.

Betalda resor i stället för sjuklön

En möjlighet som snabbt kan hjälpa den anställde tillbaka

i arbete är att arbetsgivaren under sjuklöneperioden i stället för sjuklön kan betala den anställdes merkostnader för resor till arbetsplatsen – exempelvis om den anställde till följd av sjukdomen/olyckan blir tvungen att ta taxi i stället för att cykla eller köra egen bil.

Betalningsregler

I Teknikavtalet Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 6 moment 4–6 regleras beräkningen av sjuklön för tjänstemännen.

I Teknikavtalet IF Metall § 8 moment 2 och 3 regleras beräkningen av sjuklön för metallarbetarna.

Beslut att inte betala sjuklön – betalningstvist

Om sjukintyget inte är fullständigt och den anställde inte styrkt sjukdomen är arbetsgivaren som sagt inte skyldig att betala sjuklön. Om arbetsgivaren låter bli att betala sjuklön kan arbetstagaren genom sin fackliga organisation inleda en tvist om betalningen. I sådana

fall blir reglerna om betalningstvister i MBL tillämpliga. Reglerna innebär att facket har ett slags tolkningsföreträde rörande betalningen. Om arbetsgivaren inte följer reglerna och omedelbart inleder förhandling samt vid oenighet begär central förhandling inom 10 dagar blir arbetsgivaren skyldig att betala det som arbetstagarorganisationen begär, om kravet inte är medvetet felaktigt. Detta följer av 35 § MBL.

I de fall en tvist om sjuklön uppstår mellan arbetsgivaren och den anställde finns det regler i sjuklönelagen om så kallad sjuklönegaranti. Försäkringskassan gör en utredning och betalar sjuklönegaranti om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen.

Rutiner

I avsnittet ”Arbetsgivarens ansvar” listas olika typer av policier och rutiner. Dessa bör ses över med jämna mellanrum och lämpligen använder man sig

Sjuklöneperioden dag 1–14

Sjuklönen är steglös så arbetstiden kan bestämmas beroende på vilken arbetsförmåga den anställde faktiskt har



då av de slutsatser och lärdomar man fått i konkreta rehabiliteringsärenden.

Företaget kan till exempel tjäna på att ha rutiner för att tidigt ta kontakt med arbetstagaren och diskutera möjligheten att utföra alternativa arbetsuppgifter eller arbeta deltid under sjukperioden. Vidare kan krav på förstadsagsintyg eller sjukanmälan direkt till arbetsledaren leda till minskad korttidsfrånvaro.

Vem gör vad?

Den anstälde	Arbetsgivaren
Sjukanmäter sig	Bedömer arbetsförmågan
Lämnar skriftlig försäkran	Betalar sjuklön
Styrker sin arbetsförmåga	Har kontakt med den anstälde
Lämnar läkarintyg	Kontaktar läkare vid behov

Ulla får ryggskott

Ulla som arbetar som montör får ”ryggskott” när hon krattar löv i sin trädgård på söndagen. Hon ringer till Nilssons Mekaniska på måndag morgon. Eftersom hon sedan tidigare haft mycket problem med frånvaro har arbetsgivaren beslutat att hon är skyldig att uppvisa läkarintyg från första dagen. På grund av ryggsmärtorna har hon dock svårt att ta sig till läkaren på måndagen.

Produktionschefen på Nilssons medger att hon får inkomma med läkarintyget senast på onsdagen. Det gör Ulla.

Läkarintyget visar att hon har ryggont, ”kraftiga smärtor” och att hennes arbetsförmåga är helt nedsatt de närmaste 14 dagarna, men samtidigt att hon ska röra sig så mycket som möjligt.

Produktionschefen ringer Ulla och frågar vad läkaren egentligen sagt. Ulla berättar att läkaren förklarat att hon ska undvika att ligga stilla i sängen utan gå och stå så mycket hon orkar. Produktionschefen kontrollerar med de försäkringsmedicinska riktlinjerna på Socialstyrelsens hemsida att sjukskrivningens längd verkar realistisk och sedan ringer han läkaren för att få en bedömning om Ulla kan gå med posten på förmiddagarna. Detta säger läkaren ja till.

Ulla arbetar således 50 % och får sjuklön för de 50 % då hon är frånvarande.