

Arbetsgivare



Försäkringskassan

Om socialförsäkringen

Socialförsäkringen är en viktig del av det svenska trygghets-systemet. Den svenska socialförsäkringen gäller i stort sett alla som bor eller arbetar i Sverige. Den ger ekonomiskt skydd för familjer och barn, för personer med funktionsnedsättning samt vid sjukdom, arbetsskada och ålderdom. Genom Sveriges medlemskap i EU kan du ha rätt till socialförsäkringsförmåner i andra EU-länder

Socialförsäkringen administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Försäkringskassan har hand om bidrag och ersättningar till barnfamiljer, sjuka och personer med funktionsnedsättning. Pensionsmyndigheten har hand om pensioner och andra stöd till äldre och efterlevande.

Välkommen till Försäkringskassan

Den här broschyren tar upp delar av socialförsäkringen ur ett arbetsgivarperspektiv. Det handlar om ditt ansvar för dina anställdas hälsa och arbetsmiljö, hur du kan förebygga sjukfrånvaro och om din roll i samband med sjukdom och rehabilitering.

Broschyren tar också upp vilka rättigheter dina anställda har i samband med föräldraledighet och vad du ska tänka på om du ger en anställd avgångsvederlag eller säger upp någon.

Om du behöver veta aktuella belopp och vill få mer detaljerad information om något som nämns i broschyren kan du läsa vidare på www.forsakringskassan.se. Där finns fördjupad information i form av faktablad som du kan skriva ut. Har du inte tillgång till Internet kan du alltid kontakta vårt Kundcenter för partners på telefon 0771-179000.

Innehåll

1	Förebygga sjukfrånvaro	Sid 6
	Arbetsgivarens roll i det förebyggande arbetet _____	6
	Företagshälsovården - din expertresurs _____	8
	Friskvård _____	8
	Förebyggande sjukpenning _____	9
	Arbets hjälpmedel _____	9
	Vad kostar sjukfrånvaron? _____	10
	Försäkring mot sjuklönekostnader _____	10
	Arbetsmiljöverket har mer information _____	10
2	När en anställd är sjuk	Sid 11
	Sjuklön _____	11
	Sjuk ofta eller sjuk länge _____	14
	Ersättning vid smitta _____	17
	Sjuk utomlands _____	17
	Vård av närstående _____	20
3	Bedömning av arbetsförmåga	Sid 21
	Rätten till sjukpenning _____	21
	Rehabiliteringskedjan _____	21
	Aktivitetsersättning och sjukersättning _____	23
4	Åter i arbete	Sid 25
	Arbetsanpassning och rehabilitering _____	25
	Åtgärder vid längre tids sjukskrivning _____	26
	Avstämningsmöte _____	26
	Arbetsprövning _____	27
	Arbetsträning _____	27
	Ersättning under rehabilitering _____	28
	Tystnadsplikt _____	28

5 Om en anställd skadar sig i arbetet **Sid 29**

Arbetskadeförsäkring _____ 29

6 Anställdas rätt till föräldraledighet **Sid 30**

Arbete och föräldraskap _____ 30

Ledighet under graviditeten _____ 30

Vård av sjukt barn _____ 31

Allvarligt sjukt barn _____ 31

7 Om uppsägning **Sid 32**

Upplys om anmälan till Arbetsförmedlingen! _____ 32

8 Så här kan du göra **Sid 33**

www.forsakringskassan.se _____ 33

020-524 524 _____ 33

Frågor _____ 33

9 Mer information **Sid 34**

1

Förebygga sjukfrånvaro

Det finns ett positivt samband mellan god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. En frisk arbetsplats skapar friska anställda. Ett positivt arbetsklimat leder till ökad närvaro, kvalitetsvinster och ökad produktivitet.

Det är viktigt att du som är arbetsgivare prioriterar dina anställdas hälsa eftersom det har avgörande betydelse för företagets effektivitet och lönsamhet. Kostnaderna för sjukfrånvaro är ofta mycket högre än själva sjuklönen. Att agera tidigt för att förebygga sjukskrivningar och minska behovet av rehabilitering är bra både rent mänskligt och företagsekonomiskt.

Arbetsgivarens roll i det förebyggande arbetet

När man talar med arbetsgivare och anställda om arbetsgivarens roll i det förebyggande arbetet pekar de ofta på vikten av att bry sig om och att både vilja och våga tala om problem, även om det kan vara känsligt.

Den arbetsgivare som lyckas bygga upp en atmosfär i arbetslaget där man bryr sig om varandra har kommit långt. Det ökar möjligheten att upptäcka tidiga signaler om att en anställd inte mår bra. Ofta kan de tidiga signalerna fångas upp via facket eller företagshälsovården.

Agera i tid

Om du ger dig tid att lyssna och aktivt söka information kan du ofta på ett tidigt stadium se tecken på att en anställd inte mår bra. Här kan du också ha stor hjälp av företagshälsovården.

Var observant på om en anställd

- ändrar sitt beteende och börjar fungera sämre i gruppen
- börjar få ett mönster i korttidsfrånvaron, till exempel ofta är borta på fredagar och måndagar
- verkar vara påverkad av droger
- drar sig undan, pratar mindre och inte deltar på fikarasten
- visar mindre intresse för arbetet, håller sämre ordning och kvalitet
- går igenom en skilsmässa eller har andra familjeproblem.

Tidigt samtal

Genom ett tidigt samtal med den anställda kan du ofta förstå vad som ligger bakom problemet och se vilka möjligheter som finns att reda ut situationen. Ibland kan enbart samtalet lösa upp knutarna.

Förbered samtalet noga. Tänk efter – varför behövs samtalet? Även här kan företagshälsovården vara ett stöd. Ta en tidig kontakt med den anställda och förklara syftet med samtalet. Se sedan till att ni inte blir störda. Gör klart att samtalet sker av omtanke och inte för att kontrollera. Försök styra samtalet till väsentligheter. Undvik inte att ta upp svåra saker.

Håll kontakten

Tala alltid personligen med den som blir sjukskriven. Visa intresse och ta reda på hur företaget kan vara till hjälp med praktiska saker. Det är ett sätt att visa att man verkligen bryr sig om. Om sjukdomen väntas bli långvarig, be den anställda att besöka arbetsplatsen, delta i gruppmöten

med mera. Se till att den anställda genom regelbunden information får veta vad som händer på arbetsplatsen.

Om du inte har någon kontakt med den anställda finns risken att den anställda tolkar det som om företaget eller arbetsledningen inte bryr sig om i fall hon eller han är på jobbet eller inte.

Motivera - ta inte över ansvaret

Som arbetsgivare ansvarar du för att det finns en fungerande organisation för arbetsanpassning och rehabilitering. Men den anställda måste ha viljan att komma tillbaka till arbetet. I relationen med den anställda är det viktigt att du inte medvetet eller omedvetet tar över hans eller hennes ansvar.

Företagshälsovården - din expertresurs

Företagshälsovården är en expertresurs som du kan använda när du behöver undersöka och bedöma de fysiska och psykiska riskerna i arbetet. Företagshälsovården kan också vara en strategisk resurs genom att bidra till en god hälsa bland dina anställda, något som främjar produktionsresultatet och företagets utveckling. Den kan hjälpa till vid rehabilitering och vara ett stöd kring de anpassningsåtgärder som eventuellt behöver genomföras på arbetsplatsen.

Du kan upprätta avtal med företagshälsovården och köpa deras tjänster. Men även om du tar hjälp av företagshälsovården är det alltid du som är arbetsgivare som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet.

Friskvård

Som arbetsgivare har du möjlighet att göra skattemässiga avdrag för kostnader som bidrar till förbättrad hälsa bland dina anställda, till exempel företagshälsovård, förebyggande behandling hos sjukgymnast och friskvård. Du kan få mer information om det från Skatteverket.

Förebyggande sjukpenning

Den anställda kan få sjukpenning om han eller hon genomgår en medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering för att förebygga sjukdom eller för att förkorta sjukdomstiden. Behandlingen eller rehabiliteringen ska vara ordinerad av läkare och godkännas av Försäkringskassan.

Vid förebyggande sjukpenning gäller inte karensdag, utan Försäkringskassan betalar ut sjukpenning från och med första behandlingsdagen.

Arbetshjälpmedel

Försäkringskassan kan ge bidrag till dig för inköp av arbetshjälpmedel till en anställd

- som har en funktionsnedsättning som gör det svårt att klara arbetet och behöver ett arbetshjälpmedel i förebyggande syfte
- som har drabbats av en långvarig sjukdom och behöver rehabilitering för att kunna börja arbeta igen.

Du får bidraget för att anpassa arbetsplatsen efter den anställdas behov. Du kan inte söka bidrag för hjälpmedel eller anpassning som normalt behövs i verksamheten. Även den anställda kan söka bidrag till arbetshjälpmedel från Försäkringskassan.

Vad kostar sjukfrånvaron?

Om du agerar tidigt genom att förebygga sjukskrivningar kommer det att ge dig både mänskliga och ekonomiska vinster. Försäkringskassan har tagit fram ett enkelt kalkylprogram för att du själv ska kunna räkna ut vad sjukfrånvaron på din arbetsplats kostar. Med programmet kan du bland annat:

- beräkna kostnaden per timme för närvaro och sjukfrånvaro
- räkna ut de totala kostnaderna för sjukfrånvaron på din arbetsplats
- göra överslagsberäkningar på vad sjukskrivningen kostar.

Du hittar programmet på www.forsakringskassan.se.

Försäkring mot sjuklönekostnader

Du kan försäkra dig mot företagets kostnader för sjuklön till de anställda hos Försäkringskassan. Det gäller om dina sammanlagda lönekostnader för ett kalenderår inte beräknas överstiga 130 prisbasbelopp. Du hittar aktuellt prisbasbelopp på www.forsakringskassan.se under länken **Aktuella belopp**.

Försäkringen ersätter företagets kostnader för sjuklöner till anställda från och med fjärde dagen i sjukperioden. Försäkringen gäller inte för anställda som omfattas av det särskilda högriskskyddet. Avgiften för försäkringen beräknas utifrån företagets lönekostnad och en procentsats som vi fastställer varje år.

Arbetsmiljöverket har mer information

Arbetsmiljöverket ansvarar för att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen om en bra och utvecklande arbetsmiljö. Hos Arbetsmiljöverket hittar du information, råd och föreskrifter om arbetsmiljöarbete.

När en anställd är sjuk

2

Sjuklön

Du är skyldig att betala sjuklön till anställda som inte kan arbeta på grund av sjukdom. Den anställdas rätt till sjuklön gäller från och med anställningens första dag för en person som är anställd för längre tid än en månad.

För att ha rätt till sjuklön vid kortare anställningstid än en månad måste den anställda ha börjat anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande tid av minst 14 dagar innan han eller hon blev sjuk. Samtliga anställningar hos samma arbetsgivare räknas samman för att uppfylla 14-dagarsperioden, så länge inte tiden mellan dessa överstiger 14 dagar. Om en anställd har flera arbetsgivare ska varje arbetsgivare betala sjuklön under sjuklöneperioden. Sjuklöneperioden räknas från och med den dag den anställda, helt eller delvis, inte kan arbeta på grund av sjukdom.

Sjukanmälan

Den anställda ska alltid göra sjukanmälan direkt till dig som är arbetsgivare. Den anställda ska också lämna en skriftlig försäkran om i vilken omfattning hon eller han inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla uppgift om diagnos. Kollektivavtal kan dock reglera om försäkran ska innehålla uppgift om diagnos.

Sjuklönens storlek

Den anställda har enligt sjuklönelagen en karensdag. Det innebär att ingen sjuklön betalas ut för den första sjukdagen. För dag 2-14 i sjukperioden är sjuklönen 80 procent av lönen och andra anställningsförmåner som den anställda gått miste om på grund av sjukdomen. Med kollektivavtal kan sjuklönen vara högre.

Sjuklön vid sjukersättning

Från och med 1 januari 2009 är du inte skyldig att betala sjuklön till en anställd som har sjukersättning samtidigt som hon eller han arbetar. Den anställda ska meddela dig detta skriftligt i försäkran för sjuklön.

Läkarintyg

Om den anställda är sjuk i mer än sju dagar ska hon eller han lämna ett läkarintyg till dig. Intyget behöver inte innehålla uppgifter om diagnos.

Om det finns särskilda skäl har du rätt att kräva ett läkarintyg redan från den första sjukdagen. Även Försäkringskassan kan kräva läkarintyg från första dagen, på begäran av dig eller på eget initiativ.

Betyder läkarintyget att den anställda är sjukskriven?

Läkarintyget är till för att du som är arbetsgivare och Försäkringskassan ska kunna bedöma om den anställda har rätt till sjuklön och sjukpenning. Intyget är ett underlag, och ger inte automatiskt den anställda rätt till sjuklön eller sjukpenning.

I intyget beskriver läkaren hur den anställdas medicinska tillstånd påverkar hennes eller hans förmåga att arbeta. Det ska tydligt framgå vilka uppgifter som den anställda inte klarar av att utföra på grund av sjukdom.

Ofullständiga läkarintyg

Om ett läkarintyg inte innehåller tillräckliga uppgifter för att bedöma om den anställdas arbetsförmåga är nedsatt

på grund av sjukdom behöver du som är arbetsgivare inte acceptera läkarintyget.

Använd läkarens kunskap

Be den anställda att noggrant beskriva sina arbetsuppgifter när hon eller han ska träffa sin läkare. Då blir det lättare för läkaren att komma fram till om något behöver göras på arbetsplatsen för att den anställda ska kunna arbeta.

Studera sedan den information som läkarintyget ger om den anställdas behov under sjukskrivningstiden. Oftare än man tror kan små justeringar underlätta arbetet. Fråga gärna företagshälsovården om råd.

Kan du neka sjuklön?

Om en anställd inte lämnar ett läkarintyg den åttonde dagen är du inte skyldig att betala sjuklön. Den grundläggande förutsättningen för rätten till sjuklön är att arbetsförmågan är så pass nedsatt på grund av sjukdom att man inte kan utföra sitt vanliga arbete.

Twist med den anställda

Om det uppstår en twist mellan dig och den anställda om rätten till sjuklön, kan den anställda ansöka om ersättning hos Försäkringskassan. Det kallas sjuklönegaranti. Sjuklönegarantin kan enbart betalas ut om den anställdas arbetsförmåga eller anställning ifrågasätts.

Försäkringskassan kan besluta att betala ut en ersättning som motsvarar sjukpenningen till den anställda. Därefter kräver Försäkringskassan tillbaka samma belopp från dig.

Gör en individuell bedömning

Att bedöma hur mycket arbetsförmågan är nedsatt kan ibland vara svårt. Det är viktigt att du gör en bedömning av de förhållanden som är aktuella för just den person det gäller. En sjukdom kan påverka förmågan att utföra vissa arbetsuppgifter, samtidigt som andra går bra att utföra trots sjukdomen.

Rätt till ledighet för att prova ett nytt arbete

Den som är anställd har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova ett annat arbete och se om hon eller han kan klara av det trots sin sjukdom. För att få vara ledig måste hon eller han

- under 90 dagar ha haft en nedsättning av arbetsförmågan som gör att det inte går att utföra sitt vanliga arbete eller något annat arbete hos dig som arbetsgivare
- ha en ny anställning hos en annan arbetsgivare.

Den anställda behöver inte ha börjat på det nya arbetet för att få ledigt. Det räcker med ett anställningsavtal. Anställningen måste vara minst 90 dagar.

Sjuk ofta eller sjuk länge

Sjuk igen

I sjuklönelagen finns en återinsjuknanderegeln. Den innebär att om en anställd har börjat arbeta igen efter sin sjukskrivning och insjuknar på nytt inom fem kalenderdagar, räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den tidigare. Den anställda får alltså ingen karenssdag.

Sjuk mer än 14 dagar

Från och med den femtonde sjukdagen kan en anställd få sjukpenning från Försäkringskassan. Som arbetsgivare är du skyldig att anmäla till Försäkringskassan om den anställda fortfarande är sjuk efter sjuklöneperiodens slut.

Allmänt högriskskydd

Det finns ett allmänt högriskskydd som gör att man inte kan ha fler än tio karenssdagar under en tolv månaders period. Om en anställd är sjuk mer än tio gånger får alltså han eller hon ersättning redan från första dagen. Det gäller för sjuklöneperioder från varje arbetsgivare för sig och för sjukperioder från Försäkringskassan för sig.

Särskilt högriskskydd

Om en anställd har särskilt högriskskydd kan du få ersättning från Försäkringskassan för de sjuklönekostnader du har för honom eller henne. Försäkringskassan kan bevilja särskilt högriskskydd till en person som

- har en medicinskt väl dokumenterad sjukdom som gör att hon eller han förväntas vara borta från arbetet vid tio olika tillfällen eller mer under ett år
- ska donera organ eller vävnader eller genomgå utredning om sådant ingrepp
- löper risk att vara borta från arbetet vid en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar i följd) under ett år.

Den anställda måste själv ansöka hos Försäkringskassan om att få särskilt högriskskydd. En anställd som beviljas särskilt högriskskydd därför att han eller hon är sjuk ofta eller ska donera organ slipper karensdagen.

Tidsgränser för sjukpenning

Sjukpenning kan normalt bara betalas ut i 364 dagar under en period på 450 dagar (ungefär 15 månader). Men en anställd kan också få förlängd sjukpenning i högst 550 dagar (cirka ett och ett halvt år.) Om den anställda får förlängd sjukpenning på grund av en godkänd arbetsskada finns inte någon tidsgräns.

En anställd som haft förlängd sjukpenning i maximalt antal dagar kan i vissa undantagsfall få förlängd sjukpenning även efter 550 dagar. Det gäller exempelvis:

- om den anställda vårdas på sjukhus eller får omfattande vård utan att vara intagen på sjukhus.
- om den anställda riskerar att allvarligt försämras i sin sjukdom av att arbeta eller delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program.
- om den anställda på grund av sjukdom har fått sådan avgörande förlust av verklighetsuppfattningen och förmågan att orientera sig att han eller hon inte kan tillgodogöra sig information.

Det finns i dessa fall ingen tidsgräns för hur många dagar med förlängd sjukpenning som kan betalas ut. Även anställda som har haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning kan ansöka om förlängd sjukpenning i vissa fall.

Den som har en allvarlig sjukdom kan ansöka om fortsatt sjukpenning. Det finns ingen tidsgräns för hur länge fortsatt sjukpenning kan betalas ut. Även anställda som har haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning kan ansöka om fortsatt sjukpenning.

Arbetslivsintroduktion

En anställd som inte kan återgå i arbete efter att ha fått sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning i maximal tid erbjuds att delta i arbetslivsintroduktion via Arbetsförmedlingen. Syftet är att få koncentrerad hjälp och stöd inför återgång i arbete.

Introduktionen pågår under längst tre månader och deltagarna får aktivitetsstöd under tiden. Även den som har en anställning kan delta i arbetslivsintroduktionen och få aktivitetsstöd, förutsatt att arbetsgivaren beviljar tjänstledighet.

Reseersättning i stället för sjuklön eller sjukpenning

I vissa fall kan en anställd få reseersättning i stället för sjuklön eller sjukpenning. Det gäller om du som är arbetsgivare eller Försäkringskassan bedömer att den anställda kan arbeta, men inte kan ta sig till arbetet på vanligt sätt.

Du eller Försäkringskassan betalar då skälig ersättning för merutgifter för resor till och från arbetet.

Ersättning vid smitta

Om en anställd inte har nedsatt arbetsförmåga, men smittar eller misstänks föra smitta vidare kan han eller hon få ersättning i form av smittbärrpenning i stället för sjuklön eller sjukpenning.

En anställd har rätt till smittbärrpenning om hon eller han måste avstå från arbete:

- på grund av beslut enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen
- för att genomgå en läkarundersökning eller hälsokontroll som ska visa om hon eller han är smittad av en allmänfarlig sjukdom
- på grund av en sjukdom, en smitta, ett sår eller annan skada som gör att hon eller han inte får hantera livsmedel.

Om en anställd är sjuk i en smittsam sjukdom och inte kan arbeta gäller de vanliga reglerna för sjuklön och sjukpenning.

Sjuk utomlands

Sjuk vid tillfällig vistelse utomlands

En anställd som blir akut sjuk under vistelse inom EU- eller EES-området kan få sjuklön och sjukpenning. Det gäller även vid akut insjuknande i ett land som Sverige har konvention om social trygghet med.

En anställd som får sjukpenning och ska resa utomlands måste ansöka hos Försäkringskassan om att få behålla ersättningen under utlandsvistelsen.





Sjuk vid arbete utomlands - om du sänder ut en anställd

Om en anställd ska arbeta för din räkning i ett annat EU/EES-land under kortare tid än ett år fortsätter han eller hon i allmänhet att vara försäkrad i Sverige. Det betyder att den anställda har rätt till sjuklön på samma sätt som i Sverige. Det betyder också att han eller hon har rätt till sjukpenning och andra ersättningar och omfattas av den svenska arbetskadeförsäkringen. För att få sjukvård i arbetslandet behöver den anställda ett EU-kort.

För att en anställd ska räknas som utsänd behöver du intyg E101 som du kan få av Försäkringskassan. Reglerna om utsändning gäller även för egna företagare, som alltså kan sända ut sig själva.

Vård av närstående

En anställd som avstår från arbete för att vårda en närstående person som är svårt sjuk kan få ersättning från Försäkringskassan i form av närståendepenning. Den anställda har rätt att vara ledig under den tid som han eller hon får närståendepenning.

Som närstående räknas anhöriga men även andra som den anställda har nära relationer med. Med svårt sjuk menas sådana sjukdomstillstånd som innebär ett påtagligt hot mot den sjukes liv.

Närståendepenning kan betalas ut i högst 100 dagar sammanlagt för varje person som vårdas.

Bedömning av arbetsförmåga

Rätten till sjukpenning

Arbetsförmågan och rätten till sjukpenning bedöms olika beroende på hur länge sjukperioden varar. Detta kallas rehabiliteringskedjan.

Rehabiliteringskedjan

Dag 1-90

De första 90 dagarna av sjukperioden bedömer Försäkringskassan om den anställda kan klara av sitt vanliga arbete. Försäkringskassan ska också ta reda på om du har möjlighet att tillfälligt erbjuda andra arbetsuppgifter, eller att anpassa arbetsplatsen eller arbetsförhållandena på ett sådant sätt att det blir möjligt för den anställda att arbeta trots sjukdomen. Den anställda har bara rätt till sjukpenning om han eller hon varken kan utföra sitt vanliga arbete eller något annat arbete som du tillfälligt kan erbjuda.

Dag 91-180

När en anställd har varit sjukskriven en tid ska Försäkringskassan ta reda på om du har möjlighet att erbjuda något annat arbete som den anställda klarar av trots sjukdomen. Efter 90 dagar har den anställda bara rätt till sjukpenning om han eller hon inte kan utföra något arbete alls i din verksamhet.

Den anställda har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova ett annat arbete och se om han eller hon kan klara av det trots sin sjukdom. För att den anställda ska få ledigt måste han eller hon:

- under 90 dagar ha haft en nedsättning av arbetsförmågan som gör att det inte går att utföra det vanliga arbetet eller något annat arbetet som du som är arbetsgivare kan erbjuda
- ha en ny anställning hos en annan arbetsgivare.

Den anställda behöver inte ha börjat på det nya arbetet för att få ledigt. Det räcker med att det finns ett anställningsavtal. Anställningen måste vara i minst 90 dagar.

Dag 181–365

Om den anställda fortfarande inte kan arbeta på grund av sin sjukdom när det har gått 180 dagar ska Försäkringskassan undersöka möjligheterna att ta tillvara hans eller hennes arbetsförmåga utanför din verksamhet. Om den anställda klarar av ett arbete på den vanliga arbetsmarknaden har han eller hon inte rätt till sjukpenning.

Det gäller dock inte om Försäkringskassan bedömer att den anställda med stor sannolikhet kommer att kunna gå tillbaka till ett arbete någonstans i din verksamhet före dag 366. Då bedöms arbetsförmågan i förhållande till ett arbete hos dig även efter dag 180. Det gäller inte heller om det kan anses oskäligt att bedöma den anställdas arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden.

Efter dag 365

Från och med dag 366 bedöms arbetsförmågan i förhållande till alla arbeten på den vanliga arbetsmarknaden. Undantag kan göras om det kan anses oskäligt att bedöma den anställdas arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden.

Sammanläggning av sjukperioder

När en person sjukanmäler sig befinner han eller hon sig normalt på dag 1 i rehabiliteringskedjan. Men för någon som

mellan två sjukperioder har arbetat en kortare period än 90 dagar läggs sjukperioderna ihop. Det betyder att arbetsförmågan kan bedömas i förhållande till andra arbetsuppgifter hos dig eller mot den vanliga arbetsmarknaden redan från början.

En period om 90 dagar är inte det samma som 90 arbetsdagar, utan även helgdagar räknas med i de 90 dagarna.

Aktivitetsersättning och sjukersättning

Aktivitetsersättning

En anställd som är mellan 19 och 29 år kan få aktivitetsersättning om hon eller han har en arbetsförmåga som är nedsatt med minst en fjärdedel under minst ett år. Aktivitetsersättningen är tidsbegränsad och beviljas för högst tre år i taget. Under tiden med aktivitetsersättning har den anställda möjlighet att delta i aktiviteter som har en positiv inverkan på sjukdomstillståndet eller prestationsförmågan.

Den som har haft aktivitetsersättning under ett år har rätt att studera eller arbeta utan att förlora rätten till ersättningen. Det kallas vilande aktivitetsersättning. Den anställda kan också efter ett års aktivitetsersättning prova att arbeta genom att ansöka om en provotid och få ersättning och lön samtidigt.

Under den period som den anställda har aktivitetsersättning ska det i de allra flesta fall pågå någon åtgärd som medverkar till att den anställda kommer åter i arbete efter ersättningsperiodens slut. Där kan du som arbetsgivare vara en av de aktörer som gör det möjligt för din anställda att återfå sin arbetsförmåga.

Sjukersättning

En anställd som är mellan 30 och 64 år och har en arbetsförmåga som är stadigvarande nedsatt med minst en fjärdedel kan få sjukersättning. Stadigvarande betyder i det här sammanhanget för all överskådlig framtid.

Åter i arbete

Ju längre man är borta från arbetslivet, desto svårare blir det att komma tillbaka. Därför är det viktigt att rehabiliteringsprocessen påbörjas så fort som möjligt. Som arbetsgivare ansvarar du enligt arbetsmiljölagstiftningen för att genomföra den anpassning och rehabilitering som kan ske inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Inriktningen bör vara att den anställda ska fortsätta arbeta i företaget. Ofta kan du i samarbete med företagshälsovården finna lösningar som är bra både för dig och för den anställda.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Genom att anpassa arbetsuppgifterna och arbetsplatsen kan du underlätta för den anställda att vara kvar i sitt arbete eller att komma tillbaka till det efter en sjukskrivning. Ditt företag kan till exempel behöva köpa in arbetshjälpmedel och särskilda arbetsredskap för att underlätta arbetet. Eller så behöver ni förändra den fysiska, psykiska eller sociala arbetsmiljön. Det kan handla om förändringar i organisationen, arbetsfördelningen eller de arbetsuppgifter som den anställda ska utföra.

Några tips på anpassningsåtgärder är:

- anpassning av arbetsplatsen
- ny teknisk utrustning
- kompetensutveckling
- flexibla arbetstider
- möjlighet till arbetsträning
- variation i arbetsuppgifterna.

Åtgärder vid längre tids sjukskrivning

Det är viktigt att du håller kontakt med den anställda under sjukskrivningen för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att underlätta återgången i arbete. Det kan till exempel handla om att låta återgången till arbetet ske successivt genom deltidssjukskrivning eller anpassning av arbetstider. Det kan också handla om att hitta andra arbetsuppgifter som den anställda kan göra under en period, eller att ta reda på om det finns behov av arbetshjälpmedel.

Försäkringskassan har ansvar för att samordna de olika rehabiliteringsåtgärder som behövs för att en person ska kunna börja arbeta som vanligt igen. Du kan därför bli kontaktad av oss för att tillsammans med den anställda lämna information som vi behöver för att rätt kunna bedöma rätten till ersättning och utreda behovet av rehabilitering.

Vid längre sjukskrivning ska Försäkringskassan tillsammans med den anställda göra en plan för återgång i arbete. Planen ska beskriva de åtgärder som ska genomföras. Den kan skrivas i samband med ett avstämningsmöte.

Avstämningsmöte

Försäkringskassan kan kalla till ett avstämningsmöte med den anställda, dig och behandlande läkare. Även andra berörda kan kallas till mötet. Vilka som ska delta avgörs av vad som behöver diskuteras.

På avstämningsmötet ska man ta reda på vad den anställda kan och inte kan göra på grund av sin sjukdom och ta ställning till om han eller hon behöver rehabilitering. Finns det ett behov av rehabilitering ska man diskutera vilka åtgärder som är möjliga och lämpliga. Den anställda måste ge sitt samtycke till att övriga deltagare på mötet får information om hennes eller hans sjukdom och privata förhållanden.

Under en sjukskrivningsperiod kan det finnas behov av flera avstämningsmöten. Du som är arbetsgivare kan också ta initiativ till ett avstämningsmöte genom att kontakta Försäkringskassan.

Arbetsprövning

Arbetsprövning är en utredning. Den syftar till att ge dig och Försäkringskassan information om vilken arbetsförmåga den anställda har eller kan uppnå genom rehabilitering och vilka åtgärder som kan vara lämpliga. Arbetsprövningen bör pågå från ett par dagar till ett par veckor. Under tiden betalar Försäkringskassan ut sjukpenning.

Arbetsträning

För en anställd som varit sjukskriven en längre tid kan en tids arbetsträning på arbetsplatsen göra det lättare att komma tillbaka till arbetet. Syftet med arbetsträningen är att den anställda genom att träna på vissa arbetsuppgifter ska återfå sin arbetsförmåga. Arbetsträning är en rehabiliteringsåtgärd, och den som tränar gör det utan krav på prestation.

Tiden för arbetsträning på det vanliga arbetet är begränsad till maximalt tre månader. Om den anställda arbetstränar på ett nytt arbete i företaget eller hos en annan arbetsgivare kan träningen pågå längre tid.

Hur lång tid arbetsträningen ska hålla på, hur många timmar per dag den ska omfatta och i vilken takt antalet timmar bör öka bestämmer Försäkringskassan i samråd

med dig, den anställda och behandlande läkare. Men arbets-
träningen ska vara avslutad inom ett år.

I första hand är det du som är arbetsgivare som ska betala
eventuella kostnader som kan uppstå i samband med reha-
biliteringen. I vissa fall kan Försäkringskassan betala en del
åtgärder.

Ersättning under rehabilitering

När den anställda deltar i rehabilitering kan Försäkringskas-
san betala rehabiliteringsersättning. Den består av reha-
biliteringspenning och ett särskilt bidrag för merkostnader i
samband med rehabiliteringen. Den anställda och Försäk-
ringskassan måste vara överens om en rehabiliteringsplan
innan den anställda kan ansöka om ersättningen.

Tystnadsplikt

Som arbetsgivare har du tystnadsplikt när det gäller upp-
gifter om de anställdas hälsotillstånd och övriga personliga
förhållanden som kommer fram i samband med hantering av
sjuklön och rehabilitering. Tystnadsplikten gäller alla som
handlägger frågor om rätten till sjuklön för anställda eller
deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. För-
säkringskassan har också tystnadsplikt och arbetar under
Offentlighets- och sekretesslagen.

Om en anställd skadar sig i arbetet

Arbetskadeförsäkring

En anställd som skadas på arbetsplatsen eller på väg till eller från arbetet kan få ersättning från arbetskadeförsäkringen. Försäkringen gäller för alla som förvärvsarbetar; anställda, uppdragstagare och egna företagare.

Vad är ditt ansvar som arbetsgivare?

Som arbetsgivare ska du anmäla arbetsskador till Försäkringskassan som i sin tur meddelar Arbetsmiljöverket. Du ska även samråda med arbetsplatsens skyddsombud om arbetsskadeanmälan och ge ombudet en kopia av anmälan. Det är viktigt att alla arbetsskador anmäls eftersom uppgifterna på anmälan används som underlag för arbetsskadestatistiken.

Blir den anställda sjukskriven på grund av en arbetsskada får han eller hon sjuklön eller sjukpenning som vanligt.

Anställdas rätt till föräldraledighet

Arbete och föräldraskap

Vilken rätt till ledighet har en anställd förälder?

En anställd som har barn som är under ett och ett halvt år har rätt att vara helt ledig från arbetet. Hon eller han har också rätt att förkorta den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel tills barnet har fyllt åtta år eller avslutat sitt första skolår. Dessutom har den anställda rätt att vara ledig när han eller hon tar ut föräldrapenning.

Föräldrapenning

Föräldraförsäkringen är tänkt att fungera som ett stöd till alla föräldrar för att de ska kunna kombinera arbete med föräldraskap. Föräldrapenning betalas ut till föräldrar under sammanlagt 480 dagar per barn. En nybliven pappa eller barnets andra förälder kan dessutom få tio dagar med ersättning i samband med ett barns födelse. När ett barn adopteras får båda adoptivföräldrarna rätt till fem dagar var med ersättning om de inte kommer överens om en annan fördelning.

Ledighet under graviditeten

En anställd som är gravid har rätt att ta ut föräldrapenning redan 60 dagar innan barnet beräknas födas. Båda föräldrarna har rätt att vara lediga samtidigt för att delta i föräldrautbildning.

6

En anställd som är gravid får inte utföra någon arbetsuppgift eller vistas i en miljö som kan vara farlig för barnet. Som arbetsgivare är du enligt arbetsmiljölagen i sådana fall skyldig att omplacera en gravid kvinna. Kan du inte ordna en omplacering har den anställda rätt att vara ledig med havandeskapspenning.

En anställd som är gravid kan också ha rätt att vara ledig med havandeskapspenning på grund av att hon har ett fysiskt påfrestande arbete. Det gäller om du inte kan erbjuda en omplacering till lättare arbetsuppgifter och kvinnans arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel. Den anställda måste anmäla att hon vill bli omplacerad minst en månad i förväg.

Vård av sjukt barn

Föräldrar som behöver avstå från arbete för att vårda ett sjukt barn kan få tillfällig föräldrapenning. Då har de också enligt lag rätt att vara lediga från arbetet. Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut fram till dess att barnet fyller 12 år och i vissa fall även för barn som fyllt 12 men inte 16 år. Föräldrar till barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) kan få ersättning för vård av ett barn som fyllt 16 men inte 21 år, och i vissa fall ända upp till 23 år.

Allvarligt sjukt barn

Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut under ett obegränsat antal dagar till föräldrar med ett allvarligt sjukt barn som är under 18 år. Det gäller när barnet är så allvarligt sjukt att det finns ett påtagligt hot mot barnets liv. Rätten till tillfällig föräldrapenning ska styrkas med ett särskilt läkarutlåtande som styrker barnets allvarliga sjukdomstillstånd.

Om uppsägning

Uppllys om anmälan till Arbetsförmedlingen!

Om du säger upp en anställd, eller om en anställd säger upp sig på egen begäran, bör du upplysa om att han eller hon måste anmäla sig till Arbetsförmedlingen inom tre månader efter det att anställningen upphörde. Annars förlorar den personen sin sjukpenninggrundande inkomst, vilket betyder att Försäkringskassan inte betalar ut någon ersättning vid till exempel sjukdom och föräldraledighet.

För en anställd som är ledig när anställningen upphör, till exempel vid sjukskrivning eller föräldraledighet, räknas de tre månaderna i regel från och med den dag då sjukskrivningen eller föräldraledigheten började. Alltså inte från den dag då anställningen upphörde!

Det räcker om den som är sjukskriven vid tremånadersperiodens slut anmäler sig hos Arbetsförmedlingen den första vardagen efter att sjukskrivningen tar slut. Den som är helt föräldraledig får behålla sin sjukpenninggrundande inkomst om hon eller han tar ut fem föräldrapenningdagar per vecka.

7

Så här kan du göra

www.forsakringskassan.se

På vår webbplats finns flera självbetjäningstjänster för dig som är arbetsgivare. Där kan du bland annat anmäla om dina anställda blir sjuka eller tar ut tillfällig föräldrapening. Du kan också lämna synpunkter på vår service.

020-524 524

Du kan även använda Försäkringskassans telefon för självbetjäning, 020-524 524. Mer information finns på www.forsakringskassan.se.

Frågor

Har du frågor kan du använda Hanna, vår digitala assistent på webben. Hon svarar på de vanligaste frågorna om våra försäkringar och tjänster och vägleder dig till rätt information.

Du kan också ringa vårt Kundcenter på telefon 0771-524 524 eller till Nationell förmedlingstjänst för texttelefoner 90 160.

Mer information

8

Hos följande myndigheter och organisationer kan du hitta information om hur du kan förebygga sjukfrånvaro, komma i gång med arbetsmiljöarbetet, undersöka vilka arbetshjälpmedel som finns eller kontakta en företagshälsovård.

Försäkringskassan ansvarar inte för innehållet på andra myndigheters webbplatser.

Afa Försäkring, www.afa.se

Arbetsförmedlingen, www.arbetsformedlingen.se

Arbetsmiljöupplysningen, www.arbetsmiljoupplysningen.se

Arbetsmiljöverket, www.arbetsmiljoverket.se

Hjälpmedelsinstitutet, www.hi.se

Prevent, www.prevent.se

Skatteverket, www.skatteverket.se

Suntliv, www.suntliv.nu

Svensk Företagshälsovård, www.sfh.se

Skyldigheter

Anmäl förändringar till Försäkringskassan

Du är alltid skyldig att anmäla ändrade förhållanden som har betydelse för rätten till ersättning.

Vad händer om du får för hög ersättning?

Om du får en ersättning som du inte har rätt till, blir du normalt skyldig att betala tillbaka pengarna. Det gäller även om det inte är ditt fel att du fått ersättningen.

Försäkringskassan polisanmäler misstänkt brott

Att medvetet lämna felaktiga uppgifter eller låta bli att anmäla förändringar som kan påverka rätten till ersättning kan vara brottsligt. Försäkringskassan polisanmäler alla misstänkta bidragsbrott.

Mer information

Den här broschyren ger endast övergripande information och ska inte betraktas som lagtext i ämnet.

På **www.forsakringskassan.se** finns mer information om socialförsäkringen och även fördjupad information i faktablad om enskilda ärendeslag.

Broschyren finns även i lättläst version och som ljudfil på vår webbplats. Vill du ha broschyren på talkassett eller punktskrift kan du beställa den från Inläsningstjänst AB, telefon 08-556 115 64.

Myndighetsguiden

Här har vi samlat adresser till några andra myndigheters webbplatser.

Arbetsförmedlingen **www.arbetsformedlingen.se** och kommunernas näringslivssekreterare är informationskällor för dig som har frågor om arbete och arbetsmarknaden. På **www.foretagarguiden.se** kan du få svar på frågor om du ska starta eget företag. Har du frågor om skatt kan du gå in på **www.skatteverket.se**. På Socialstyrelsens sida **www.socialstyrelsen.se** finns bland annat information om vårdnad, boende och umgänge.

Any questions? Please contact our Customer Service Center 0771-1790 00.