

FÖRBUNDSINFO

Nr 2 – januari 2010

Sjuklön vid indragen sjukpenning – AB § 28 moment 9

Arbetsgivaren är enligt Kyrkans AB 08 § 27 mom. 9 skyldig att i vissa fall betala sjuklön i max 180 dagar till arbetstagare vars sjukpenning dragits in av Försäkringskassan. I FörbundsInfo nr 2/2010 lämnas en redogörelse för när arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön samt ges exempel på hur många dagar som sjuklön kan behöva betalas. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar påverkas inte av skyldigheten att betala sjuklön eller Försäkringskassans rehabiliteringsstege.

Arbetsgivaren bör upplysa den arbetstagare som får sjuklön enligt mom. 9 om återbetalningsskyldighet i de fall Försäkringskassans beslut om indragen sjukpenning ändras.

Handläggare:

Samtliga avtalssekreterare

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, växel 08-737 70 00

Sjuklön vid indragen sjukpenning – AB § 28 moment 9

Enligt AB § 28 mom. 9 kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att betala sjuklön när Försäkringskassan beslutat att dra in sjukpenningen. En förutsättning enligt bestämmelsen är att indragningen beslutats med stöd av 3 kap. 7 § lagen om allmän försäkring och med hänvisning till att arbetstagaren kan försörja sig genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt.

AB § 28 moment 9 – 3 kap. 7 § lagen om allmän försäkring

Bestämmelsen om sjuklön fick sin nuvarande ordalydelse 1988 i samband med att den avtalsmässiga sjuklönen i avtalet och samordning med sjukpenning från Försäkringskassan försvann ur AB.

Försäkringskassans bedömning

Den nuvarande skrivningen ger arbetstagaren en möjlighet att få sjuklön från arbetsgivaren när Försäkringskassan dragit in sjukpenningen med stöd av AFL 3 kap. 7 §. Prövningen sker enligt dagens bestämmelse av om arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden. Om Försäkringskassan finner att den försäkrade har arbetsförmåga att utföra sådant arbete, finns inte rätt till fortsatt sjukpenning. Genom beslutet aktualiseras en eventuell rätt till sjuklön enligt § 28 moment 9 i AB.

Bestämmelsens tillämpningsområde

AB § 28 moment 9 är tillämplig då Försäkringskassan börjat utge sjukpenning och senare beslutar att dra in alternativt inte kommer att fortsätta utge sjukpenningen med stöd av 3 kap. 7 § AFL. Ett sådant beslut kan antingen grunda sig på att det medicinska underlaget inte styrker sjukdom eller att arbetstagaren bedöms kunna "försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden" trots sjukdomen. Det är bara i den sistnämnda situationen som momentet ska tillämpas.

Om kriterierna ovan är uppfyllda så har arbetsgivaren att pröva om arbetstagaren har rätt till ledighet till följd av sjukdom. Finner arbetsgivaren att rätt till ledighet på grund av sjukdom föreligger ska arbetsgivaren besluta om och utge sjuklön enligt AB § 28 moment 9.

Sjuklön enligt momentet kan i normalfallet tidigast utges från och med den dagen arbetsgivaren fick kännedom om att sjukpenningen dragits in.

Är grunden för Försäkringskassans beslut istället att det medicinska underlaget inte styrker sjukdom så är bestämmelsen inte tillämplig. Bestämmelsen är inte heller tillämplig i de fall där Försäkringskassan aldrig beviljar sjukpenning efter sjuklöneperiodens slut. Sjukpenningen har i den situationen aldrig utgetts och är därför inte att betrakta som indragen. Detsamma gäller om den anställde får sjukpenning indragen exempelvis för att man inte följer Försäkringskassans beslut om undersökning/behandling, utredning etc. Försäkringskassans avslag på en första ansökan om fortsatt sjukpenning, med kompensationsnivå på 80 procent, efter de 364 dagarna eller förlängd sjukpenning är inte att betrakta som att sjukpenningen indragits. Det beror på att detta är

att betrakta som en ansökan om en ny period. Slutligen är bestämmelsen inte heller tillämplig då sjukpenningen upphör på grund av att de 364 alternativt 550 sjukpenningdagarna förbrukats.

Arbetsgivaren ska därför ta del av Försäkringskassans beslut eftersom det har en avgörande betydelse för arbetsgivarens ställningstagande om sjuklön enligt bestämmelsen ska utges.

Uppgift om sjukpenning

För att sjuklönen ska kunna utbetalas på rätt nivå så är det viktigt att arbetsgivaren vet om det är sjukpenning eller förlängd sjukpenning som indragits av Försäkringskassan. Om arbetstagaren fått förlängd sjukpenning indragen är det även viktigt att arbetsgivaren känner till hur många dagar med förlängd sjukpenning som återstod.

Dessa uppgifter kan arbetsgivaren begära med stöd av att det i AB § 28 mom. 6 och 7 klart framgår att sjukpenning ska betalas ut för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Vidare framgår det av samordningsbestämmelsen, AB § 19 mom. 3 att arbetstagaren är skyldig att lämna vissa uppgifter om ersättning/förmån som betalas ut till exempel i samband med sjukdom.

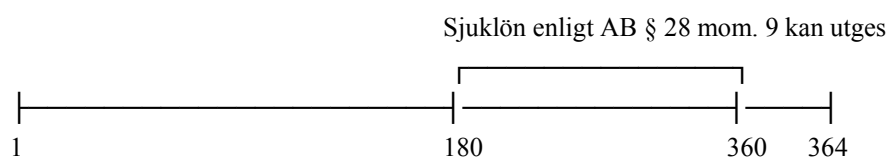
Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas enligt AB § 28 mom. 9 under högst 180 dagar.

Nedanstående exempel belyser hur de 180 dagarna ska beräknas när arbetsgivaren beslutat att betala sjuklön.

Exempel 1

Sjukpenning har indragits dag 180 under tid med sjukpenning med 80 procent.



Sjuklön utges fr.o.m. dag 181-361

Exempel 2

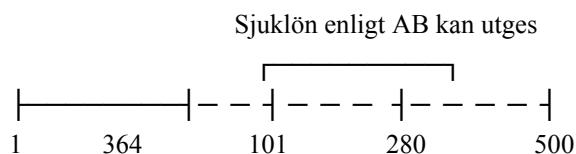
Sjukpenning har indragits dag 330 under tid med sjukpenning med 80 procent.



Sjuklön utges med sammanlagt 180 dagar dvs. även efter dag 364 även om rätt till sjukpenning eller förlängd sjukpenning inte föreligger.

Exempel 3

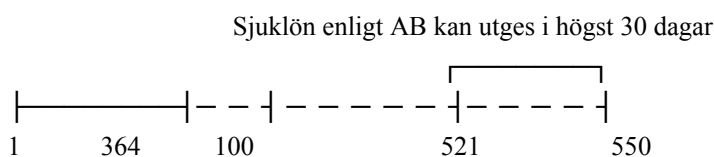
Sjukpenning har indragits dag 100 under tid med förlängd sjukpenning med 75 procent.



Sjuklön med 72,75 procent kan utges i 180 dagar.

Exempel 4

Sjukpenning har indragits dag 520 under tid med förlängd sjukpenning med 75 procent.



Sjuklön med 72,75 procent kan utges i 30 dagar

Sjuklön under uppsägningstid

Sker uppsägning under den tid sjuklön utges enligt AB § 28 mom. 9 utgör sjuklönen uppsägningslön. För tid utöver 180 dagar föreligger ingen skyldighet att utge uppsägningslön eftersom arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande för att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter (AD1996 nr 125).

Semester

Frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande enligt semesterlagen i 180 dagar per intjänandeår under som mest två intjänandeår. Hel frånvaro därutöver med sjuklön enligt AB § 28 mom.9 är inte att betrakta som semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 b).

Återbetalningsskyldighet i samband med överklagande

I de fall arbetsgivaren beslutar att betala sjuklön enligt AB vid indragen sjukpenning/förlängd sjukpenning bör arbetsgivaren lämna skriftligt besked till arbetstagaren att återbetalningsskyldighet föreligger om Försäkringskassans beslut överklagas och ändras i högre instans.

Tydighet från arbetsgivaren är en förutsättning för att kunna begära återbetalning av sjuklön enligt AB av arbetstagaren om denne senare får sjukpenning/förlängd sjukpenning eller sjukersättning utbetalat retroaktivt för samma tidsperiod, alternativt att sjukersättning beviljas för perioden.

Med ett sådant skriftligt besked kan arbetstagaren inte hävda god tro och den uppkomna skulden kan hanteras som felaktigt utbetald lön.

Arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst

Rättsläget kring hur Försäkringskassan ser på sjuklön enligt AB är oklart. Tidigare har arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst (SGI) nollställts då Försäkringskassan ansett att sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 inte kan ligga till grund för SGI eftersom sådan sjuklön inte är inkomst av eget arbete. I en dom från en Kammarrätt konstateras dock att sjuklönen ska anses utgöra förvärvsinkomst och därmed vara SGI-grundande.

Det kan därför vara lämpligt att arbetsgivaren, i samband med att man fattar beslut om att utge sjuklön enligt AB § 28 mom. 9, informerar arbetstagaren om att hans eller hennes SGI kan komma att nollställas om arbetstagaren inte är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, är aktivt arbetssökande och beredd att anta erbjudet arbete i en omfattning som motsvarar den fastställda SGI:n.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Försäkringskassans bedömning enligt rehabiliteringskedjan innebär inte någon förändring i den grundläggande skyldighet en arbetsgivare har, enligt arbetsmiljölagen, lagen om allmän försäkring och indirekt genom arbetsrätten, att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska senast under tiden med sjuklön göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete och genomföra lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Därutöver kan en arbetsförmågebedömning behöva göras för att ligga till grund för en bedömning av framtida åtgärder, se Förbundsinfo 3/2009 (finns på www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare). Om det kan konstateras att arbetstagaren inte har någon arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren, kan uppsägning ske på grund av personliga skäl.

Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Arbetstagare som beviljas ledighet utan lön och som av hälsoskäl inte kan återgå vare sig till tidigare arbete eller annat arbete hos sin arbetsgivare kan få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Detsamma gäller en person med deltidsanställning som beviljats ledighet utan lön för att kunna utföra annat arbete med lika eller högre sysselsättningsgrad då anställningarna inte går att kombinera.

Om en arbetstagare med läkarintyg utfärdat före anställningens upphörande kan styrka att han eller hon på grund av sjukdom inte kan återgå vare sig till tidigare arbete eller till annat arbete hos arbetsgivaren har arbetstagaren rätt att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen trots att han eller hon själv valt lämna anställningen.

Förteckning över utgivna FÖRBUNDSINFO 2010

- Nr 1 **Nu heter vi Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation** , 18 januari
- Nr 2 **Sjuklön vid indragen sjukpenning – AB § 28 moment 9** , 18 januari