

Motion till riksdagen 2006/07:Sf212

av **Tomas Tobé och Anna König Jerlmyr (m)**

Försäkringskassan

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Försäkringskassan ska ges möjlighet att till arbetsgivare meddela att en försäkrad arbetstagare erhåller sjukersättning oavsett om den är tidsbegränsad eller ej.

Motivering

Sverige ställer i dag krav på att arbetsgivare ska ta ett stort ansvar när en anställd drabbas av sjukdom, och därför är ett fungerande informationsutbyte med både aktuell anställd samt försäkringskassa av stor vikt. Vid samtal med flera företagare framkommer dock att det finns problem av reglerad art i informationen mellan försäkringskassa och arbetsgivare för att detta ska fungera på ett tillfredsställande sätt.

Socialförsäkringsnämnden hos Försäkringskassan kan besluta att en försäkrad (arbetslös eller anställd) ska erhålla sjukersättning i stället för sjukpenning. Skälen till detta kan vara flera men grundar sig på bedömningen att varken medicinsk eller arbetslivsinriktad rehabilitering bedöms kunna påverka arbetsförmågan. I beslutet står inte vilken diagnos som är orsaken till bedömningen.

Beskedet om sjukersättning lämnas till den försäkrade oavsett om det är ett tidsbegränsat beslut eller beslutet gäller tills vidare. Detta besked förorsakar problem. Den försäkrade, i det här fallet en anställd, har att meddela arbetsgivaren om beslutet om ändrad ersättningsform, dvs. att sjukpenning inte utgår längre. Arbetsgivaren får inte detta besked från Försäkringskassan som stöder sitt ställningstagande på sekretesslagen 7 kap. 7 §. Den försäkrade kan under sjukskrivningsperiod som föregått beslutet ha flyttat till annan ort eller har kanske av andra skäl valt att inte ha en kontakt med arbetsgivaren.

Fel! Okänt namn på

För arbetsgivaren är denna information viktig. Det påverkar givetvis de eventuella rehabiliteringsinsatser och arbetsanpassningar som arbetsgivaren gör på arbetsplatsen. Dessutom är regelverket sådant att om en person erhåller sjukersättning tills vidare upphör anställningen med stöd av lagen om anställningsskydd 33 §.

För en person som vikarierar för en långtidssjuk är det givetvis en trygghet att få veta huruvida vikariatet ska löpa med den kortare tidsintervall som ett sjukpenningsbeslut innebär eller den betydligt längre perioden som en tidsbegränsad sjukersättning innebär. I och med att beslutet inte heller innehåller någon form av medicinsk diagnos kan ett besked till arbetsgivaren inte hota den personliga integriteten.

Stockholm den 25 oktober 2006

Tomas Tobé (m)

Anna König Jerlmyr (m)