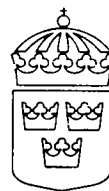


Regeringens proposition

1990/91:181

om sjuklön, m.m.



Prop.
1990/91:181

Regeringen föreslår riksdagen att anta de förslag som har tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 18 april 1991.

På regeringens vägnar

Ingvar Carlsson

Ingela Thalén

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om sjuklön som skall utgöra grunden för sjukersättningen framför allt vid korta sjukdomsfall.

Enligt förslaget ges arbetstagare en lagstadgad rätt att under de första 14 dagarna av varje sjukdomsfall (sjuklöneperioden) behålla viss del av den lön och andra anställningsförmåner som han skulle ha fått om han fullgjort sina arbetsuppgifter. Andelen skall vara 75 % de första tre dagarna med sjuklön och 90 % återstående dagar av sjuklöneperioden. Den som är anställd för kortare tid än en månad har rätt till sjuklön bara om vissa kvalifikationsregler är uppfyllda. Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte av sjuklönesystemet.

Lagen avses vara tvingande till arbetstagarens förmån. Från vissa av lagens regler föreslås dock avvikelser kunna göras genom kollektivavtal som träffats eller godkänts på förbunds nivå på arbetstagsidans sida. Bl.a. skall den närmare beräkningen av lön och andra anställningsförmåner kunna ske utifrån bransch- och arbetsanpassade avtalsbestämmelser. Någon principiell avvikelser från lagens sjuklönenivåer är inte avsedd.

Arbetstagsarens rätt till sjuklön bygger på att anmälan om sjukdomsfall görs hos arbetsgivaren. Fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter sjukansökningsdagen skall arbetstagsaren vidare styrka nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare resp. tandläkare. Ett intyg som arbetstagsaren företer för arbetsgivaren behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Om det finns särskilda skäl kan försäkringskassan ålägga arbetstagsaren att styrka nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg av läkare eller tandläkare, antingen i ett pågående sjukfall fr.o.m. en tidigare dag än vad som normalt krävs eller fr.o.m. den första dagen av varje kommande sjukperiod.

Tystnadsplikt skall gälla i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet med avseende på uppgifter om arbetstagsarens hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt som har lämnats i t.ex. intyg av läkare.

Arbetsgivaren skall hos försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön och som fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Vidare skall arbetsgivaren lämna uppgift till kassan om sjukdomsfall som föranlett sjuklön men som upphört före sjuklöneperiodens slut.

Efter ansökan av en arbetstagare som på grund av sjukdom kan antas komma att vara borta från arbetet i särskilt stor omfattning skall den allmänna försäkringskassan kunna besluta att särskilda bestämmelser skall gälla för en sådan arbetstagare och dennes arbetsgivare. Ett beslut varigenom kassan bifallit en sådan ansökan medför *dels* att arbetstagaren har rätt till sjuklön efter en kompensationsgrad av 90 % också för de första tre dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod, *dels* att ersättning skall kunna utges till arbetsgivaren från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring för kostnader för sjuklön till arbetstagaren. Ersättningen betalas ut av försäkringskassan efter ansökan av arbetsgivaren.

Företag med få anställda ges möjlighet att försäkra sig hos försäkringskassan mot de sjuklönekostnader som företaget kan drabbas av. Rätt att teckna en sådan försäkring skall finnas för arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår – efter avdrag för sociala avgifter o.d. – beräknas inte överstiga summan av 60 basbelopp enligt lagen om allmän försäkring. De närmare villkoren för försäkringen skall bestämmas av regeringen.

Bestämmelser införs om en s.k. sjuklönegaranti. Gäller en tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare om rätt till lön vid sjukdom huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller avser den nedsättningens omfattning skall försäkringskassan efter ansökan av arbetstagaren kunna lämna ersättning till denne med skäligt belopp. Ersättning lämnas om sannolika skäl finns för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav. Ersättning lämnas, utan generell återbetalningsskyldighet, av medel från sjukförsäkringen enligt lagen om allmän försäkring. I den utsträckning som ersättning betalats ut inträder kassan i arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren enligt den föreslagna lagen. Genom den föreslagna ordningen får en arbetstagare som varit sjuk en garanti för att utfå sjukersättning från försäkringskassan på väsentligen sådana grunder och enligt den praxis som gäller inom den allmänna sjukförsäkringen.

För arbetstagares fordran på sjuklön skall gälla vanliga regler avseende lönefordran. Mål mellan arbetstagare och arbetsgivare om tillämpning av den föreslagna lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, dvs. av tingsrätt som första instans och av arbetsdomstolen som slutinstans. Den föreslagna ordningen med möjlighet till ersättning från försäkringskassan vid tvist som angår arbetsförmågans nedsättning väntas medföra att det i allmänhet saknas anledning att driva frågor av detta slag enligt arbetstvistlagen.

Föreskrifterna i lagen om allmän försäkring om omprövning och ändring samt överklagande till förvaltningsdomstol av försäkringskassas beslut avses i flertalet frågor tillämpas på kassans beslut enligt den föreslagna lagen. Det gäller t.ex. beslut i fråga om ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön. Försäkringskassan skall, även om rättegång inte inletts, på begäran kunna avge yttrande i tvistefrågor om arbetsförmågans nedsättning.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1992.

Prop.
1990/91:181

I propositionen läggs vidare fram förslag om följdändringar, med samma tidpunkt för ikraftträdande, i socialförsäkringslagstiftningen samt socialavgifts- och skattelagstiftningen. Bl.a. föreslås i fråga om rätten till sjukpenning begränsningar som svarar mot den lagstadgade rätten till sjuklön. Arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen föreslås sänkt från 10,10 till 8,20 % av avgiftsunderlaget.

I propositionen tas också upp ett särskilt förslag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter i fråga om vilka ersättningar som skall föranleda enbart tilläggs pensionsavgift. Denna lagändring föreslås träda i kraft den 1 juli 1991.

Propositionens förslag om sjuklön läggs fram under förutsättningen att kollektivavtalen på arbetsmarknaden kommer att anpassas så att nivåerna på ersättningen för inkomstbortfall vid sjukdom blir enhetliga för olika grupper på arbetsmarknaden.

1 Förslag till Lag om sjuklön

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § En arbetstagare har enligt vad som följer av denna lag rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (*sjuklön*).

Lagen inskränker inte den rätt till sjuklön som kan finnas enligt någon annan lag.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelser göras från 8 § andra stycket och 9 § genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek enligt 6 § får också bestämmas på det sättet. En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Förutsättningar för rätt till sjuklön

3 § Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom fjorton kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, skall denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket andra meningen.

4 § Sjuklön utges vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Med sjukdom jämställs ett tillstånd av nedsatt arbetsförmåga som orsakats av sjukdom för vilken utgetts sjuklön enligt denna lag eller sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring, lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd eller motsvarande äldre lagstiftning och som fortfarande kvarstår efter det att sjukdomen upphört.

Vid bedömande av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt skall särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete.

5 § En arbetsgivare är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

1. ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
2. medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Sjuklönens storlek

Prop.
1990/91:181

6 § Sjuklönen utgör följande andel av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 §, nämligen

1. 75 procent för de första tre dagarna med sjuklön i varje sjukperiod, dock med undantag som anges i 15 §, och
2. 90 procent för tid därefter.

Vid tillämpning av bestämmelserna i första stycket skall ersättning som utges till arbetstagaren på grund av förmån av fri gruppsjukförsäkring, som åtnjuts enligt grunder som fastställs i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer, anses som sjuklön från arbetsgivaren. Om arbetstagaren har mer än en anställning får varje arbetsgivare i skäligen omfattning tillgodoräkna sig sådan ersättning som sjuklön.

Att sjuklönens storlek kan begränsas framgår av bestämmelserna i 8 §.

Sjuklöneperioden

7 § Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod börjar inte om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Som sjukperiod anses sådan tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 4 §.

Sjukanmälan m.m.

8 § Sjuklön skall inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock avse sådana förmåner från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Om sjuklön utges för mistade förmåner under tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Finns det ett beslut enligt 10 § är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i beslutet.

9 § Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

10 § Den allmänna försäkringskassan skall, under förutsättning att det finns särskilda skäl som talar för det, självmant eller på framställning av arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan

1. från och med en tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen i en pågående sjukperiod, eller

2. från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod.

Ett beslut enligt första stycket 2 får inte avse längre tid än ett år.

Ett beslut enligt denna paragraf gäller omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som prövar beslutet.

Prop.
1990/91:181

11 § Den allmänna försäkringskassan får företa sjukkontroll under sjuklöneperioden genom att

1. göra förfrågan hos arbetstagaren, hans arbetsgivare, läkare eller någon annan som kan antas kunna lämna behövliga uppgifter, och
2. besöka arbetstagaren.

Anmälning- och uppgiftsskyldighet för arbetsgivare

12 § Arbetsgivaren skall till den allmänna försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön, om sjukperioden och anställningen fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Anmälan skall göras inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Arbetsgivaren skall vidare lämna uppgift om sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön. En sådan uppgift skall lämnas skriftligen till riksförsäkringsverket. Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, riksförsäkringsverket får föreskriva att uppgifter i stället skall lämnas till försäkringskassan samt att uppgifterna får lämnas med hjälp av automatisk databehandling. Uppgift som avses i detta stycke skall lämnas senast vid utgången av den kalendermånad som följer efter den under vilken sjuklöneperioden löpte ut.

Om anmälningsskyldighet vid inträffad arbetsskada finns föreskrifter i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Särskilda bestämmelser i fråga om arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro

13 § Den allmänna försäkringskassan kan, efter skriftlig ansökan av en arbetstagare som är inskriven hos kassan, besluta att 15 och 16 §§ skall tillämpas på arbetstagaren och dennes arbetsgivare. Ett sådant beslut får meddelas endast om arbetstagaren lider av sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder med rätt till sjuklön under en tolv månadersperiod.

Ett beslut enligt första stycket avser arbetstagarens samtliga anställningar och gäller från och med den kalendermånad då arbetsgivaren delgavs beslutet eller från och med den senare kalendermånad som anges i det. Om arbetstagaren har flera anställningar skall vad som sägs i första meningen gälla hos varje arbetsgivare för sig. Beslutet gäller till och med den dag som anges i beslutet. Beslutet skall upphävas om villkoret enligt första stycket andra meningen inte längre är uppfyllt. Om beslutet upphävs skall försäkringskassan på lämpligt sätt underrätta arbetsgivaren om detta.

14 § En arbetstagare som har gjort ansökan enligt 13 § är skyldig att genomgå undersökning av läkare eller tandläkare och att ge in utlåtande över undersökningen, om försäkringskassan finner att det behövs för ärendets bedömning. För arbetstagarens utgifter för undersökningen och för utlåtande över undersökningen lämnas ersättning från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring i enlighet med vad regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, riksförsäkringsverket föreskriver.

15 § Om ett beslut enligt 13 § gäller för arbetsgivaren utgör arbetstagarens sjuklön, med avvikelse från vad som föreskrivs i 6 § första stycket 1, 90 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 §.

Föreskriften i 6 § andra stycket skall tillämpas även i fråga om sjuklön enligt denna paragraf.

16 § En arbetsgivare hos vilken ett beslut enligt 13 § gäller har rätt till ersättning från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring för de kostnader för sjuklön som han har haft för arbetstagaren enligt denna lag.

Utbetalning görs av den allmänna försäkringskassan efter skriftlig ansökan av arbetsgivaren.

Ersättning får inte lämnas för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

Försäkring mot kostnader för sjuklön

17 § En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår inte beräknas överstiga 60 gånger det för året gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring kan försäkra sig hos den allmänna försäkringskassan för kostnader för sjuklön enligt denna lag. Vid beräkningen av de sammanlagda lönekostnaderna bortses från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter och lagen (1982:423) om allmän löneavgift samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärsinkomster.

Regeringen föreskriver närmare villkor för försäkringen.

Tystnadsplikt

18 § Den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet genom intyg av läkare eller tandläkare, vilket har lämnats arbetsgivaren på grund av denna lag, eller genom försäkran som avses i 9 § fått kännedom om en enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt får inte obehörigen röja vad han sålunda fått veta.

Föreskriften i första stycket medför inte någon inskränkning i den skyldighet att lämna uppgifter som följer av lag eller förordning.

I det allmänna verksamhet tillämpas i stället föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Ansvar

19 § En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet enligt 12 § döms till böter.

Om ansvar för den som bryter mot 18 § första stycket finns föreskrifter i brottsbalken.

Ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön

20 § Om tvist har uppkommit om arbetstagarens rätt till sjuklön och tvisten gäller huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller nedsättningens omfattning, kan den allmänna försäkringskassa hos vilken arbetstagaren är inskriven, efter skriftlig ansökan av denne, besluta att ersättning för tid som den omtvistade sjuklönen avser skall utges från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

21 § Ersättning enligt 20 § lämnas, om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav och fordran är obetald och förfallen till betalning. Ersättning lämnas inte för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden.

22 § Ersättning enligt 20 § lämnas inte om staten svarar för arbetstagarens fordran hos arbetsgivaren enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.

23 § Ersättning enligt 20 § lämnas med skäligt belopp, dock med högst ett belopp som för dag utgör en trehundra- och sextiofemtedel av 90 procent av en sjukpenninggrundande inkomst som uppgår till sju och en halv gång basbeloppet.

24 § I den utsträckning som ersättning enligt 20 § har utbetalats inträder försäkringskassan i arbetstagarens rätt enligt denna lag mot arbetsgivaren.

Om arbetstagaren har mottagit ersättning enligt 20 § och därefter har erhållit den omtvistade sjuklönen eller del därav, skall ersättningen i motsvarande utsträckning återbetalas.

Försäkringskassans handläggning

25 § Ärenden enligt 10, 13, 14, 16 och 20 §§ samt 24 § andra stycket och 27 § andra stycket prövas av den allmänna försäkringskassa hos vilken arbetstagaren är inskriven eller skulle ha varit inskriven, om han hade uppfyllt åldersvillkoret i 1 kap. 4 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Är arbetstagaren inte inskriven och skulle han inte heller under nämnda förutsättning ha varit inskriven hos en försäkringskassa, skall ärendet handläggas av den kassa inom vars område arbetsgivaren är registrerad hos skattemyndighet för inbetalning och redovisning av arbetstagares skatt. Om arbetsgivaren inte är registrerad enligt vad som nu sagts, prövas frågan av den försäkringskassa inom vars område arbetsgivaren är bosatt. I övriga fall görs prövningen av Stockholms läns allmänna försäkringskassa.

Behörig att ta emot anmälningar och uppgifter från arbetsgivaren enligt 12 § och att handlägga ärenden om försäkring enligt 17 § är den försäkringskassa som avses i första stycket andra meningen. Om arbetsgivaren inte är registrerad enligt vad som sägs där, tillämpas första stycket tredje och fjärde meningarna.

Den behöriga försäkringskassan får uppdra åt en annan försäkringskassa att handlägga ärenden enligt 10, 13, 14, 16, 17 och 20 §§ samt 24 § andra stycket och 27 § andra stycket.

26 § I fråga om försäkringskassans handläggning av ärenden enligt 10, 11, 13, 14, 16, 17 och 20 §§ samt 24 § andra stycket och 27 § andra stycket tillämpas följande föreskrifter i lagen (1962:381) om allmän försäkring:

- 18 kap. 2 § om riksförsäkringsverkets tillsyn,
- 20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut,
- 20 kap. 4 § om återbetalningsskyldighet,
- 20 kap. 5 § om preskription,
- 20 kap. 6 § om förbud mot utmätning och om överlåtelse,
- 20 kap. 8 och 9 §§ om uppgiftsskyldighet,
- 20 kap. 9 a § om undantag från sekretess.

Bestämmelser om rättegången m.m.

27 § Mål mellan arbetstagarare och arbetsgivare om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I tvist om rätt till sjuklön skall den allmänna försäkringskassan på begäran av arbetsgivare, arbetstagarare, arbetstagarorganisation eller domstol yttra sig huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller om nedsättningens omfattning.

28 § De föreskrifter om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut som finns i 20 kap. 10 och 10 a §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om

beslut enligt 10 eller 13 §, 14 § andra meningen, 16, 17 eller 20 § eller 24 § andra stycket, samt

beslut att inte avgå yttrande enligt 27 § andra stycket.

Vidare skall föreskrifterna i 20 kap. 11 – 13 §§ samma lag om överklagande av försäkringskassas eller domstols beslut tillämpas på motsvarande sätt i fråga om

beslut enligt 10 § första stycket 2, 13 §, 14 § andra meningen, 16 eller 20 § eller 24 § andra stycket, samt

beslut enligt 17 §, om beslutet innebär att arbetsgivaren inte får teckna försäkring.

I övrigt får försäkringskassans beslut enligt denna lag inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992 och tillämpas i fråga om sjukdomsfall som inträffar efter ikraftträdandet.

2 Förslag till Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ dels att 3 kap. 1, 9 a, 10 och 14 §§, 4 kap. 17 §, 11 kap. 2 §, 19 kap. 2 § samt 20 kap. 3 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 3 kap. 12 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap. 1 §²

Hos allmän försäkringskassa inskriven försäkrad äger enligt vad nedan sägs rätt till sjukpenning, om hans sjukpenninggrundande inkomst uppgår till minst sextusen kronor.

Villkoret om inskrivning hos försäkringskassa för rätt till sjukpenning anses uppfyllt om det har berott på åldersregeln i 1 kap. 4 § att villkoret inte har kunnat uppfyllas.

Rätt till sjukpenning enligt detta kapitel föreligger inte på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken den försäkrades arbetsgivare har att svara för sjuklön enligt lagen (1991:000) om sjuklön.

Uppkommer för den försäkrade rätt till sjukpenning enligt kapitlet i omedelbar anslutning till utgången av en sjuklöneperiod, skall sjukpenningen enligt denna lag anses omfattas också av sjuklöneperioden. Bestämmelserna i 4 § första stycket 1 och 10–10 b §§ tillämpas inte i sådant fall i fråga om sjukpenning som grundas på inkomst av anställningen. Undantaget beträffande 10–10 b §§ gäller dock inte för en försäkrad som avses i 5 § tredje stycket 1.

9 a §³

En kvinna som önskar erhålla havandeskapspenning skall göra ansökan därom. Den allmänna försäkringskassan får påfordra att kvinnan till stöd för sin rätt till havandeskapspenning inger utlåtande av sin arbetsgivare samt läkarutlåtande.

I beslutet om havandeskapspenning skall anges under vilken tid ersättning kan utges.

Vad i lag eller annan författning föreskrivs om sjukpenning gäller i fråga om havandeskapspenning med undantag av bestämmelserna om ersättning för merutgifter i 7 a § och

Vad i lag eller annan författning föreskrivs om sjukpenning gäller i fråga om havandeskapspenning med undantag av bestämmelserna om ersättning för merutgifter i 7 a § och

¹ Lagen omtryckt 1982:120.

² Senaste lydelse 1987:1321.

³ Senaste lydelse 1990:157.

om karenstid i 11 §. Havandeskapspenning utges inte i den mån kvinnan för samma tid uppbär sjukpenning.

om karenstid i 11 §. Havandeskapspenning utges inte i den mån kvinnan för samma tid uppbär sjukpenning *eller sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:000) om sjuklön.*

10 §⁴

För den dag då anmälan om sjukdomsfallet gjordes hos den allmänna försäkringskassan och de följande 13 dagarna i sjukperioden utges sjukpenning som svarar mot sjukpenninggrundande inkomst av anställning endast under förutsättning att den försäkrade skulle ha utfört förvärvsarbete om han inte hade varit sjuk. För en försäkrad som avses i 5 § tredje stycket 1 eller sjätte stycket skall vad som har sagts nu gälla även för tid efter de första 14 dagarna av sjukperioden. Vid beräkningen av sjukpenning skall 10 a och 10 b §§ tillämpas.

Om sjukpenning utges för tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Med tid för förvärvsarbete enligt första stycket jämställs

1. ledighet för semester,
1. ledighet för semester, *dock inte om den försäkrade uppbär semesterlön enligt semesterlagen (1977:480) och, enligt 15 § samma lag, kan begära att dag då han är oförmögen till arbete på grund av sjukdom inte räknas som semesterdag,*
2. ledighet under studietid för vilken oavkortade löneförmåner utges,
3. ledighet under tid då den försäkrade genomgår sådan utbildning eller undervisning som anges i 5 § tredje stycket 2 eller uppbär korttidsstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), och
4. ledighet för ferier eller för motsvarande uppehåll för lärare som är anställda inom utbildningsväsendet.

12 a §

Om en arbetsgivare skall svara för sjuklön enligt lagen (1991:000) om sjuklön för samma dag som sjukpenning kommer i fråga, fastställs sjukpenningens storlek på grundval av en sjukpenninggrundande inkomst som inte omfattar anställningsförmåner från den arbetsgivaren.

14 §⁵

Sjukpenning får inte utges för tid innan anmälan om sjukdomsfallet har gjorts hos den allmänna försäkringskassan, där inte hinder mött för sådan anmälan eller annars särskilda skäl föranleder att sjukpenning bör utges.

Utan hinder av föreskriften i första stycket skall sjukpenning som grundas på inkomst av anställning utges, om den försäkrades arbetsgivare skall anmäla sjukdomsfallet enligt

⁴ Lydelse enligt prop. 1990/91:102, bilaga 1.9.

⁵ Senaste lydelse 1987:223.

12 § första stycket lagen (1991:000)
om sjuklön.4 kap.
17 §⁶

Föräldrapenningförmåner utges inte i den mån föräldern för samma dag uppbär sjukpenning enligt denna lag eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller uppbär motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall. Utan hinder härav utges dock föräldrapenningförmånen om den avser annan tid än sjukpenningen eller den andra ersättningen.

Föräldrapenningförmåner utges inte i den mån föräldern för samma dag uppbär sjukpenning enligt denna lag eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller uppbär motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall *eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:000) om sjuklön.* Utan hinder härav utges dock föräldrapenningförmånen om den avser annan tid än sjukpenningen eller den andra ersättningen.

11 kap.
2 §⁷

Med *inkomst av anställning* avses lön eller annan ersättning i pengar eller andra skattepliktiga förmåner, som en försäkrad har fått såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Med lön likställs kostnadsersättning som inte enligt 10 § uppbördslagen (1953:272) undantas vid beräkning av preliminär A-skatt. Till sådan inkomst räknas dock inte från en och samme arbetsgivare utgiven lön som under ett år ej uppgått till 1 000 kronor. Till sådan inkomst räknas inte heller intäkt som avses i 32 § 1 mom. första stycket h och i kommunalskattelagen (1928:370) eller sådan ersättning som enligt 1 § första stycket 2–6 lagen (1990:659) om särskild löneskatt utgör underlag för nämnda skatt. I fråga om arbete som har utförts utomlands bortses vid beräkningen av pensionsgrundande inkomst från sådana lönetillägg som betingas av ökade levnadskostnader och andra särskilda förhållanden i sysselsättningslandet. Såsom inkomst av anställning anses även

a) sjukpenning enligt denna lag eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande ersättning som utgår enligt annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den mån ersättningen träder i stället för försäkrads inkomst såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst,

b) föräldrapenningförmåner,

c) vårdbidrag enligt 9 kap. 4 §, i den mån bidraget inte är ersättning för merkostnader,

d) dagpenning från erkänd arbetslöshetskassa,

e) kontant arbetsmarknadsstöd enligt lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd,

f) utbildningsbidrag under arbetsmarknadsutbildning och yrkesinriktad rehabilitering i form av dagpenning,

g) korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag och utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349),

h) delpension enligt lagarna (1975:380) och (1979:84) om delpensionsförsäkring,

i) dagpenning till värnpliktiga och vapenfria tjänstepliktiga under repeti-

⁶ Senaste lydelse 1985:87.

⁷ Senaste lydelse 1991:120.

tionsutbildning, frivilliga som genomgår utbildning under krigsförbandsövning eller särskild övning inom värnpliktsutbildningen, läkare under försvarsmedicinsk tjänstgöring samt civilförsvarspiktiga.

j) utbildningsbidrag för doktorander,

k) timersättning vid grundutbildning för vuxna (grundvux), vid vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvux) och vid grundläggande svenskundervisning för invandrare,

l) livränta enligt 4 kap. lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av sagda lag,

m) från Sveriges författarfond och konstnärsnämnden utgående bidrag som ej är att hänföra till inkomst av annat förvärsarbete enligt 3 §, i den mån regeringen så förordnar,

n) statsbidrag till arbetslösa som tillskott till deras försörjning när de startar egen rörelse,

o) värdet av vad den försäkrade tillgodoförs som följd av att en arbetsgivare lämnar sådant bidrag som likställs med lön enligt 2 kap. 3 § andra stycket lagen (1981:691) om socialavgifter.

p) ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård,

q) tillfälliga förvärsinkomster av verksamhet som inte bedrivs självständigt.

q) tillfälliga förvärsinkomster av verksamhet som inte bedrivs självständigt.

r) ersättning som en allmän försäkringskassa utger enligt 20 § lagen (1991:000) om sjuklön.

I fråga om ersättning i pengar eller andra skattepliktiga förmåner för utfört arbete i annan form än pension gäller i tillämpliga delar bestämmelserna i 3 kap. 2 § andra stycket.

Vid beräkning av inkomst av anställning skall hänsyn tas till lön eller annan ersättning, som den försäkrade har fått från en arbetsgivare, som är bosatt utom riket eller är utländsk juridisk person, endast i fall då den försäkrade sysselsatts här i riket och överenskommelse inte träffats enligt 3 kap. 2 a § eller då han tjänstgjort som sjöman ombord på svenskt handelsfartyg. Vad som sägs här skall inte gälla beträffande lön till svenska medborgare, om svenska staten eller, där lönen härrör från utländsk juridisk person, en svensk juridisk person, som äger ett bestämmande inflytande över den utländska juridiska personen, enligt av riksförsäkringsverket godtagen förbindelse har att svara för tilläggs pensionsavgiften.

Hänsyn skall ej heller tas till lön eller annan ersättning från främmande makts beskickning eller lönade konsulat här i riket eller från arbetsgivare, som tillhör sådan beskickning eller sådant konsulat och som inte är svensk medborgare. Vad som sägs här skall inte gälla beträffande lön till svensk medborgare eller till den som utan att vara svensk medborgare är bosatt i riket, om en utländsk beskickning här i riket enligt av riksförsäkringsverket godtagen förbindelse har att svara för tilläggs pensionsavgiften.

Den som åtagit sig förbindelse enligt tredje eller fjärde stycket skall anses såsom arbetsgivare.

19 kap.
2 §⁸

Sjukförsäkringen finansieras, förutom genom avgifter som avses i 1 §, av statsmedel.

⁸ Senaste lydelse 1988:1466.

Statsbidrag lämnas med femton procent av kostnaderna för sjukförsäkringsförmåner, inberäknat försäkringens kostnader enligt lagen (1974:525) om ersättning för viss födelsekontrollerande verksamhet m.m. och lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående-vård, samt för förvaltning.

Statsbidrag lämnas vidare med femton procent av kostnaderna för den allmänna försäkringen för förmåner enligt lagen (1981:49) om begränsning av läkemedelskostnader, m.m. samt för centrala studiestödsnämnden med anledning av att sådana studielån som belöper på en studerandes sjukperiod enligt studiestödslagen (1973:349) inte skall återbetalas.

20 kap.
3 §⁹

Ersättning enligt denna lag får dras in eller sättas ned, om den som är berättigad till ersättningen

a) uppsåtligen åsamkat sig sjukdom eller skada, som orsakat den utgift eller nedsättning av arbetsförmågan, för vilken ersättning begäres;

b) ådragit sig sjukdomen eller skadan vid förövandets handling, för vilken ansvar genom lagakraftig dom ådömts honom;

c) vägrar att underkasta sig undersökning av läkare eller att följa läkares föreskrifter eller eljest gör sig skyldig till grov ovarsamhet ur hälso-synpunkt;

d) medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående förhållande, som är av betydelse för rätten till ersättning.

Vägrar en försäkrad utan giltig anledning att underkasta sig sådan rehabilitering som avses i 22 kap. 7 § får sjukpenning, rehabiliteringsersättning eller förtidspension helt eller delvis tills vidare förvägras honom, under förutsättning att han erinrats om denna påföljd. Motsvarande skall gälla i fråga om särskild efterlevandepension, om den efterlevande utan giltig anledning vägrar att följa ett villkor som uppställts med stöd av 16 kap. 3 §.

Statsbidrag lämnas med femton procent av kostnaderna för sjukförsäkringsförmåner, inberäknat försäkringens kostnader enligt lagen (1974:525) om ersättning för viss födelsekontrollerande verksamhet m.m., lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård och lagen (1991:000) om sjuklön, samt för förvaltning.

a) ådragit sig sjukdomen eller skadan vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft;

b) vägrar att genomgå undersökning av läkare eller att följa läkares föreskrifter;

c) medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående förhållande, som är av betydelse för rätten till ersättning.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

2. Den nya föreskriften i 11 kap. 2 § tillämpas första gången när pensionsgrundande inkomst bestäms för år 1992.

⁹ Lydelse enligt prop. 1990/91:141.

3 Förslag till Lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 5, 5 a och 6 §§ lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring¹ samt punkt 1 av ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Vid sjukdom som efter samordningstidens slut sätter ned den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete med minst en fjärdedel utges sjukpenning från arbetsskadeförsäkringen.

Föreslagen lydelse

3 kap. 5 §²

Vid sjukdom som efter samordningstidens slut sätter ned den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete med minst en fjärdedel utges sjukpenning från arbetsskadeförsäkringen. *Rätt till sjukpenning föreligger dock inte på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken den försäkrades arbetsgivare har att svara för sjuklön enligt lagen (1991:000) om sjuklön. Uppkommer för den försäkrade rätt till sjukpenning från arbetsskadeförsäkringen i omedelbar anslutning till utgången av en sjuklöneperiod, skall sjukperioden enligt denna lag anses omfatta också sjuklöneperioden. Bestämmelserna i 5 a-5 c §§ tillämpas inte i sådant fall i fråga om sjukpenning som grundas på inkomst av anställningen. Detta undantag gäller dock inte för en försäkrad som avses i 3 kap. 5 § första stycket 1 lagen (1962:381) om allmän försäkring.*

Saknar den försäkrade förmåga att skaffa sig inkomst, utges hel sjukpenning. Om denna förmåga inte saknas helt men är nedsatt med minst tre fjärdedelar utges tre fjärdedels sjukpenning. Är förmågan nedsatt i mindre grad men med minst hälften utges halv sjukpenning. I annat fall utges en fjärdedels sjukpenning.

Om inte annat följer av 5 a-5 c §§ utgör hel sjukpenning för dag en trehundra- och sextiofemtedel av den försäkrades sjukpenningunderlag enligt 6 §. Sjukpenningen avrundas till närmaste hela krontal. När sjukpenning skall utges till den försäkrade för sådan tid, för vilken denne har erhållit sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, får sjukpenningen dock beräknas till det sammanlagda belopp som har betalats ut för samma tid med tillägg för vad som avräknats enligt 3 kap. 4 § fjärde – sätte styckena lagen om allmän försäkring och ökat med 54, 25 eller 11 procent, beroende på om den tidigare ersättningen utgetts på grundval av 65, 80 eller 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

¹ Lagen omtryckt 1977:264.

² Senaste lydelse 1990:1517.

Som sjukperiod anses tid, under vilken en försäkrad i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i första stycket.

5 a §³

Medför arbetskada att den försäkrade insjuknar efter samordningstidens slut utges sjukpenning, som svarar mot sjukpenningunderlag i form av inkomst av anställning, för den dag då anmälan om sjukdomsfallet gjordes hos den allmänna försäkringskassan och de följande 13 dagarna i sjukperioden endast under förutsättning att den försäkrade skulle ha utfört förvärsarbete om han inte hade varit sjuk. För en försäkrad som avses i 3 kap. 5 § tredje stycket 1 lagen (1962:381) om allmän försäkring skall vad som har sagts nu gälla även för tid efter de första 14 dagarna av sjukperioden. Vid beräkningen av sjukpenning skall 5 b och 5 c §§ tillämpas.

Om sjukpenning utges för tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Med tid för förvärsarbete enligt första stycket jämställs

- | | |
|--|---|
| 1. ledighet för semester, | 1. ledighet för semester, <i>dock inte om den försäkrade uppbär semesterlön enligt semesterlagen (1977:480) och, enligt 15 § samma lag, kan begära att dag då han är oförmögen till arbete på grund av sjukdom inte räknas som semesterdag,</i> |
| 2. ledighet under studietid för vilken oavkortade löneförhöjningar utges, | |
| 3. ledighet under tid då den försäkrade genomgår sådan utbildning eller undervisning som anges i 3 kap. 5 § tredje stycket 2 lagen (1962:381) om allmän försäkring eller uppbär korttidsstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), och | |
| 4. ledighet för ferier eller för motsvarande uppehåll för lärare som är anställda inom utbildningsväsendet. | |

Har en påbörjad period om högst 14 dagar som avses i 3 kap. 10 § första stycket lagen om allmän försäkring inte avslutats före samordningstidens utgång, skall sjukpenning som utges från arbetsskadeförsäkringen för sjukperioden beräknas med tillämpning av föreskrifterna i denna paragraf samt 5 b och 5 c §§, dock för högst det antal dagar som återstod vid samordningstidens utgång.

6 §⁴

Sjukpenningunderlag utgörs av

- | | |
|---|---|
| 1. för den som är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring:
hans sjukpenninggrundande inkomst enligt nämnda kapitel, | |
| 2. för den som ej är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen om allmän försäkring men likväl har inkomst av förvärsarbete:
den inkomst som skulle ha utgjort sjukpenninggrundande inkomst för honom enligt nämnda kapitel, om han hade varit sjukpenningförsäkrad, dock lägst 6 000 kronor, | |
| 3. för försäkrad som avses i 1 kap. 1 § andra stycket eller som i annat fall genomgick yrkesutbildning när skadan inträffade:
hans livränteunderlag enligt 4 kap. | Sjukpenningunderlaget får ej beräknas till högre belopp än som mot- |
| Sjukpenningunderlaget får ej beräknas till högre belopp än som mot- | räknas till högre belopp än som mot- |

³ Senaste lydelse 1989:220.

⁴ Senaste lydelse 1987:225.

Nuvarande lydelse

svarar sju och en halv gånger det basbelopp enligt 1 kap. 6 § lagen om allmän försäkring som gällde vid årets början.

1. Denna lag⁵ träder i kraft den 1 juli 1977, då lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring skall upphöra att gälla. Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om skada som har inträffat före ikraftträdandet.

Föreslagen lydelse

svarar sju och en halv gånger det basbelopp enligt 1 kap. 6 § lagen om allmän försäkring som gällde vid årets början. *Om en arbetsgivare skall svara för sjuklön enligt lagen (1991:000) om sjuklön för samma dag som sjukpenning kommer i fråga, fastställs sjukpenningens storlek med bortseende från den del av sjukpenningunderlaget som hänför sig till anställningsförmåner från den arbetsgivaren.*

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977, då lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring skall upphöra att gälla. Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om skada som har inträffat före ikraftträdandet. *Föreskrifterna i 3 kap. 5 § första stycket andra meningen och 6 § andra stycket andra meningen skall dock tillämpas på motsvarande sätt i fråga om sjukpenning enligt lagen om yrkesskadeförsäkring.*

Prop.
1990/91:181

Denna lag⁶ träder i kraft den 1 januari 1992.

⁵ 1976:380.

⁶ 1991:000.

4 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1977:265) om statligt
personskadeskydd

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att punkt 1 av ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Förelagen lydelse

1. Denna lag¹ träder i kraft den 1 juli 1977.

Genom lagen upphäves

- a) militärsättningslagen (1950:261),
- b) förordningen (1954:249) om ersättning i anledning av kroppsskada, ådragen under tjänstgöring i civilförsvaret,
- c) förordningen (1954:250) om ersättning i anledning av kroppsskada, ådragen under vistelse å anstalt m.m.

Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om skada som har inträffat före ikraftträdandet.

Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om skada som har inträffat före ikraftträdandet. *Bestämmelserna i 3 kap. 5 § första stycket andra meningen och 6 § andra stycket andra meningen lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring skall dock tillämpas på motsvarande sätt i fråga om sjukpenning och särskild sjukpenning enligt de upphävda författningarna.*

Denna lag² träder i kraft den 1 januari 1992.

¹ 1977:265.

² 1991:000.

5 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till
smittbärare

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §¹

Smittbärappenningen skall minskas med följande förmåner i den utsträckning förmånerna utges för samma tid:

1. sjukpenning och sjukpenningtillägg enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring, lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd eller motsvarande äldre lagstiftning samt rehabiliteringspenning enligt lagen om allmän försäkring,

2. havandeskapspenning och föräldrapenningförmåner enligt lagen om allmän försäkring samt ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,

3. livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring eller lagen om statligt personskadeskydd eller motsvarande äldre författning som smittbäraren får på grund av att han är smittbärare,

4. ersättning enligt utländsk lagstiftning om arbetsskadeförsäkring som smittbäraren får på grund av att han är smittbärare.

4. ersättning enligt utländsk lagstiftning om arbetsskadeförsäkring som smittbäraren får på grund av att han är smittbärare,

5. sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:000) om sjuklön.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

¹ Lydelse enligt prop. 1990/91:141.

6 Förslag till Lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Ersättning utges inte i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen.

Föreslagen lydelse

11 §¹

Ersättning utges inte i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall *eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:000) om sjuklön*. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

¹ Lydelse enligt prop. 1990/91:141.

7 Förslag till Lag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter

Prop.
1990/91:181

Häri genom föreskrivs att 2 kap. 1 och 3 §§ samt 4 kap. 1 § lagen (1981:691) om socialavgifter¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap. 1 §

En arbetsgivare skall på det avgiftsunderlag som anges i 3-5 §§ för varje år betala

- | | |
|--|--|
| 1. sjukförsäkringsavgift med 10,10 procent, | 1. sjukförsäkringsavgift med 8,20 procent, |
| 2. folkpensionsavgift med 7,45 procent, | |
| 3. tilläggpensionsavgift efter den procentsats som anges i särskild lag, | |
| 4. delpensionsavgift med 0,50 procent, | |
| 5. barnomsorgsavgift med 2,20 procent, | |
| 6. arbetsskadeavgift med 0,90 procent, | |
| 7. arbetsmarknadsavgift med 2,16 procent, | |
| 8. arbetarskyddsavgift med 0,35 procent, | |
| 9. vuxenutbildningsavgift med 0,270 procent samt | |
| 10. lönegarantiavgift med 0,20 procent. | |

Arbetsgivare som avses i 1 kap. 2 § andra stycket skall dock betala endast tilläggpensionsavgift.

Arbetsgivare som avses i 1 kap. 2 § andra stycket skall dock *beträffande ersättning som avses i 11 kap. 2 § första stycket m och femte stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring* betala endast tilläggpensionsavgift.

Staten betalar inte arbetsskadeavgift.

3 §²

Underlag för beräkning av avgifterna är summan av vad arbetsgivaren under året har utgett som lön i pengar eller annan ersättning för utfört arbete eller eljest med anledning av tjänsten, dock inte pension, eller andra skattepliktiga förmåner eller, i fall som avses i 3 kap. 2 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring, annan ersättning för utfört arbete. Bidrag som avses i 11 kap. 2 § första stycket m) lagen om allmän försäkring likställs med lön. Med lön likställs även kostnadsersättning som inte enligt 10 § uppborrdslagen (1953:272) undantas vid beräkning av preliminär A-skatt.

Med lön likställs också bidrag som en arbetsgivare lämnar till en juridisk person, om ett väsentligt ändamål för den juridiska personen är att tillgodose ekonomiska intressen hos dem som är eller har varit anställda hos arbetsgivaren. Detta gäller dock inte bidrag som lämnas till en pensions- eller personalstiftelse enligt lagen (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.

Med lön likställs också
1. bidrag som en arbetsgivare lämnar till en juridisk person, om ett väsentligt ändamål för den juridiska personen är att tillgodose ekonomiska intressen hos dem som är eller har varit anställda hos arbetsgivaren. Detta gäller dock inte bidrag som lämnas till en pensions- eller personalstiftelse enligt lagen (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.

¹ Lagen omtryckt 1989:633.

² Senaste lydelse 1990:1429.

Värdet av vad någon tillgodoförs som följd av sådant bidrag som likställs med lön enligt andra stycket skall anses som ersättning till arbetstagare vid tillämpning av 4 och 5 §§.

2. ersättning som en arbetsgivare utger till en allmän försäkringskassa som följd av bestämmelsen i 24 § första stycket lagen (1991:000) om sjuklön.

Värdet av vad någon tillgodoförs som följd av sådant bidrag som likställs med lön enligt andra stycket 1 samt ersättning som avses i andra stycket 2 skall anses som ersättning till arbetstagare vid tillämpning av 4 och 5 §§.

4 kap.

1 §

Sjukförsäkringsavgifter används, i den mån kostnaderna inte skall täckas med statsbidrag enligt 19 kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, för att täcka

1. kostnader för sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring,

2. kostnader enligt lagen (1974:525) om ersättning för viss födelsekontrollerande verksamhet m.m.,

3. den allmänna försäkringens kostnader för förmåner enligt lagen (1981:49) om begränsning av läkemedelskostnader, m.m.,

4. centrala studiestödsnämndens kostnader med anledning av att sådana studielån som belöper på en studerandes sjukperiod enligt studiestödslagen (1973:349) inte skall återbetalas,

5. förvaltningskostnader för de allmänna försäkringskassorna,

6. kostnader enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

6. kostnader enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,

7. den allmänna försäkringens kostnader enligt lagen (1991:000) om sjuklön.

För reglering av över- och underskott finns en fond, benämnd *allmänna sjukförsäkringsfonden*. Grunderna för överföring av medel till och från fonden fastställs av regeringen.

Denna lag träder i kraft i fråga om 2 kap. 1 § andra stycket den 1 juli 1991 och i övrigt den 1 januari 1992. Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om avgifter som avser tid före ikraftträdandet.

8 Förslag till Lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370)

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att punkt 12 av anvisningarna till 32 § kommunalskattelagen (1928:370) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Anvisningar till 32 §

12.¹ Sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring, lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring, lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän utgör skattepliktig intäkt av tjänst om sjukpenningen grundas på förvärvsinkomst, som hänför sig till tjänst. Till intäkt av tjänst hänföres under nämnda förutsättning också ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare samt annan lag eller författning, som utgått annorledes än på grund av försäkring, som nyss sagts, till någon vid sjukdom eller olycksfall i arbete eller på grund av militärtjänstgöring.

Föräldrapenningförmåner och vårdbidrag enligt lagen om allmän försäkring *samt* ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård utgör skattepliktig intäkt av tjänst, dock ej sådan del av vårdbidrag som utgör ersättning för merkostnader.

Föräldrapenningförmåner och vårdbidrag enligt lagen om allmän försäkring, ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård *samt ersättning som en allmän försäkringskassa utger enligt 20 § lagen (1991:000) om sjuklön* utgör skattepliktig intäkt av tjänst, dock ej sådan del av vårdbidrag som utgör ersättning för merkostnader.

Korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag och utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349), utbildningsbidrag för doktorander, tidsersättning vid grundutbildning för vuxna (grundvux), vid vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särsvux) och vid grundläggande svenskundervisning för invandrare räknas som skattepliktig intäkt av tjänst.

Dagpenning från erkänd arbetslöshetskassa, kontant arbetsmarknadsstöd, statsbidrag motsvarande dagpenning från erkänd arbetslöshetskassa eller kontant arbetsmarknadsstöd som lämnas till arbetslös som startar egen rörelse samt ersättning enligt 16 § lagen (1989:425) om särskilda inskolningsplatser hos offentliga arbetsgivare räknas som skattepliktig intäkt av tjänst.

Dagpenning vid utbildning och tjänstgöring inom totalförsvaret räknas som skattepliktig intäkt av tjänst.

Detsamma gäller dagpenning och stimulansbidrag, vilka enligt av regeringen eller av statlig myndighet meddelade bestämmelser utgå till deltagare i arbetsmarknadsutbildning samt med dem i fråga om sådana bidrag likställda.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992 och tillämpas första gången vid 1993 års taxering.

¹ Senaste lydelse 1990:650.

9 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m.

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att 4 § lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m. skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §¹

Avdrag för preliminär A-skatt på inkomster som avses i första, andra och femte styckena i punkt 12 av anvisningarna till 32 § kommunalskattelagen (1928:370), med undantag för vårdbidrag enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall göras med ledning av särskilda skattetabeller. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer fastställer för varje inkomstår sådana tabeller.

De särskilda skattetabellerna skall för olika sjukpenninggrundande inkomster enligt 3 kap. lagen om allmän försäkring ange den preliminära skatt som skall tas ut på en viss ersättning uttryckt i procent av ersättningen. I tabellerna skall det finnas särskilda kolumner med procentsatser dels för ersättningar som grundas på hela den sjukpenninggrundande inkomsten, dels för ersättningar som grundas på 80 eller 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

De särskilda skattetabellerna skall för olika sjukpenninggrundande inkomster enligt 3 kap. lagen om allmän försäkring ange den preliminära skatt som skall tas ut på en viss ersättning uttryckt i procent av ersättningen. I tabellerna skall det finnas särskilda kolumner med procentsatser dels för ersättningar som grundas på hela den sjukpenninggrundande inkomsten, dels för ersättningar som grundas på 80 eller 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. *Ersättning som en allmän försäkringskassa utger enligt 20 § lagen (1991:000) om sjuklön skall anses grundad på 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.*

De procenttal efter vilka skatteavdrag skall göras skall grundas på skattesatsen för en årlig inkomst motsvarande den skattskyldiges sjukpenninggrundande inkomst eller, om ersättningen grundas på 80 eller 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, den andel av den sjukpenninggrundande inkomsten som ersättningen beräknas på.

För de särskilda skattetabellerna skall i övrigt i tillämpliga delar gälla vad som föreskrivs i uppbördslagen (1953:272) om skattetabeller avseende preliminär A-skatt.

Om någon sjukpenninggrundande inkomst inte har fastställts för den skattskyldige, skall det underlag som utgör grund för ersättningen anses som sjukpenninggrundande inkomst när skatteavdraget bestäms.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

¹ Senaste lydelse 1990:1518.

10 Förslag till Lag om ändring i studiestödslagen (1973:349)

Prop.
1990/91:181

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 18 § och 4 kap. 34 § studiestödslagen (1973:349)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

18 §²

Finns den allmänna försäkringskassan att studerande på grund av sjukdom är helt oförmögen att bedriva sina studier, skall kassan godkänna sjukperioden, om ej annat följer av andra-fjärde styckena.

Godkännande enligt första stycket får avse endast tid som infaller efter det anmälan skett enligt 17 §. Om hinder mött mot anmälan eller annat särskilt skäl föreligger, får godkännande avse även tid före sådan anmälan.

Den allmänna försäkringskassan får vägra att godkänna sjukperiod eller del därav, om den studerande

1. uppsåtligen åsamkat sig sjukdomen eller gjort sig skyldig till grov oaktsamhet ur hälsosynpunkt eller om annat liknande särskilt skäl föreligger,

2. underlåter att, på begäran av kassan, genom intyg av läkare styrka sjukdomen och det därav föranledda hindret för studierna,

3. under sjukperiod reser till utlandet utan medgivande av kassan,

4. ådragit sig sjukdomen vid förövande av handling för vilken ansvar genom lagakraftägande dom ådömts honom,

5. vägrar att underkasta sig undersökning av läkare eller underlåter att följa läkares föreskrift,

6. uppsåtligen eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående förhållande som är av betydelse för tillämpningen av bestämmelserna om studielån för sjukperiod.

Den allmänna försäkringskassan får även, om omständigheterna motiverar det, vägra att godkänna sjukperiod eller del därav, om den studerande

1. vägrar att ta emot besök av en person, som fått i uppdrag av försäkringskassan att utreda studieförmågan eller behovet av rehabiliteringsåtgärd,

2. underlåter att meddela försäkringskassan sin vistelseadress när han under sjukperiod vistas annat än tillfälligt på annan adress än den som angetts till kassan.

4 kap.

34 §

Finns den allmänna försäkringskassan att studerande på grund av sjuk-

¹ Lagen omtryckt 1987:303.

² Senaste lydelse 1988:877.

dom är helt oförmögen att bedriva sina studier, skall kassan godkänna sjukperioden, om ej annat följer av andra—fjärde styckena.

Godkännande enligt första stycket får avse endast tid som infaller efter det anmälan skett enligt 33 §. Om hinder mött mot anmälan eller annat särskilt skäl föreligger, får godkännande avse även tid före sådan anmälan.

Den allmänna försäkringskassan får vägra att godkänna sjukperiod eller del därav, om den studerande

1. uppsåtligen åsamkat sig sjukdomen eller gjort sig skyldig till grov oaktsamhet ur hälsosynpunkt eller om annat liknande särskilt skäl föreligger,

2. underlåter att, på begäran av kassan, genom intyg av läkare styrka sjukdomen och det därav föranledda hindret för studierna,

3. under sjukperiod reser till utlandet utan medgivande av kassan,

4. ådragit sig sjukdomen vid förövande av handling för vilken ansvar genom lagakraftig dom ådömts honom,

5. vägrar att underkasta sig undersökning av läkare eller underlåter att följa läkares föreskrift,

6. uppsåtligen eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående förhållande som är av betydelse för tillämpningen av bestämmelserna om studiemedel för sjukperiod.

Den allmänna försäkringskassan får även, om omständigheterna motiverar det, vägra att godkänna sjukperiod eller del därav, om den studerande

1. vägrar att ta emot besök av en person, som fått i uppdrag av försäkringskassan att utreda studieförmågan eller behovet av rehabiliteringsåtgärd,

2. underlåter att meddela försäkringskassan sin vistelsadress när han under sjukperiod vistas annat än tillfälligt på annan adress än den som angetts till kassan.

1. underlåter att, på begäran av kassan, genom intyg av läkare styrka sjukdomen och det därav föranledda hindret för studierna,

2. under sjukperiod reser till utlandet utan medgivande av kassan,

3. ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft,

4. vägrar att genomgå undersökning av läkare eller underlåter att följa läkares föreskrift,

5. uppsåtligen eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående förhållande som är av betydelse för tillämpningen av bestämmelserna om studiemedel för sjukperiod.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 18 april 1991

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Engström, Hjelm-Wallén, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Hellström, Johansson, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist, Thalén, Freivalds, Lööw, Persson, Molin, Sahlén, Larsson, Åsbrink

Föredragande: statsrådet Thalén

Proposition om sjuklön, m.m.

1 Inledning

Ohälsan hos befolkningen är ett av samhällets stora problemområden. Antalet sjukpenningdagar, arbetsskadeersättningar och förtidspensioneringar har ökat kraftigt under senare år. Detta är bl.a. ett resultat av en ökad utslagning från arbetsmarknaden och har lett till kraftigt ökade kostnader för socialförsäkringssystemet och för samhället i övrigt. Aktiva åtgärder måste därför vidtas för att minska ohälsan och utslagningarna.

De stigande kostnaderna för socialförsäkringen och utslagningen av människor från arbetslivet kan motverkas först och främst genom förebyggande åtgärder av olika slag, men det krävs också effektiva rehabiliteringsåtgärder för att de som redan slagits ut eller är på väg att slås ut skall få en chans att komma tillbaka på arbetsmarknaden.

Regeringen har i propositionen 1989/90:62 om insatser för aktiv rehabilitering och arbetslivsfondens verksamhet, m.m. markerat att en offensiv har inletts för en förnyelse av arbetslivet och mot de dåliga arbetsmiljöerna. Riksdagen har ställt sig bakom den inriktning av rehabiliteringsarbetet som angavs i propositionen (SfU12, rskr.185). Regeringen har därefter i prop. 1990/91:141 lagt fram förslag till lagstiftning inom ramen för den allmänna försäkringen om ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och om ersättning vid sådan rehabilitering. Vidare har regeringen i prop. 1990/91:140 om arbetsmiljö och rehabilitering behandlat bl.a. frågan om arbetsgivarens ansvar för att organisera och bedriva en aktiv rehabilitering, varvid riksdagen förelagts förslag till ändringar i arbetsmiljölagen och brottsbalken.

Det nuvarande systemet för utbetalning av sjukpenning från den allmänna försäkringen innebär att en arbetsgivare avlastas kostnader för sjukfrånvaro som kan bero på en dålig arbetsmiljö. Ett sådant förhållande kan minska intresset för att vidta arbetsmiljöbefrämjande åtgärder i och med att det ekonomiska utbytet av en arbetsmiljöinvestering inte kan relateras till investeringens kostnader. Av det skälet kan införandet av en period där arbetsgivaren har att svara för ersättning vid arbetstagares sjukdom förväntas med-

verka till en förbättrad arbetsmiljö. Den arbetsgivare som lägger sig vinn om att skapa goda arbetsvillkor för sina anställda lär samtidigt kunna påräkna ett förbättrat ekonomiskt resultat i sin verksamhet till följd av bättre trivsel och därmed lägre sjukfrånvaro.

En arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen ligger också väl i linje med de nyss nämnda propositionsförslagen om rehabilitering som innebär att arbetsgivaren ges ett ökat ansvar för rehabiliteringen av anställda som drabbats av sjukdom eller skada. För möjligheterna till ett positivt resultat av rehabiliteringsinsatser är i allmänhet förhållandena på arbetsplatsen av särskild betydelse. Där finns ofta den miljö och det sociala nätverk som individen byggt en stor del av sin tillvaro på.

Ytterligare en anledning att införa en arbetsgivarperiod är de möjligheter till en rättvisare kompensation för inkomstförluster till följd av sjukdom som ett sådant system medför. De inslag av schabloniseringar inom timsjukpenningssystemet som i vissa fall leder till över- resp. underkompensation elimineras i stor utsträckning i och med att ersättningen vid en arbetsgivarperiod direkt relateras till inkomstförlusten.

Den helt dominerande andelen sjukfall sträcker sig enbart över några dagar. Över 80 % av sjukfallen är avslutade inom en vecka och närmare 90 % avslutas inom 14 dagar. Kostnadsmässigt svarade år 1990 dessa sjukfall för närmare 30 % av de totala sjukpenningkostnaderna. Det stora antalet korttidsfall gör emellertid att den administrativa hanteringen av dessa sjukfall kräver stora resurser hos försäkringskassorna. I förhållande till den utbetalda försäkringsersättningen blir den administrativa kostnaden relativt hög i varje enskilt fall. Det är därför angeläget att finna lösningar som kan minska den administrativa belastningen på kassorna vad avser de korta sjukfallen.

Vad avser de långa sjukfallen anges i propositionen 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning att bristande personella resurser hos försäkringskassorna har lett till att många långtidssjukskrivningar har tenderat att bli längre, och att den försäkrade därigenom har förlorat kontakten med arbetsplatsen. Förslaget om aktiv rehabilitering innebär att kassornas samordningsansvar förstärks. Därigenom ställs krav på en mer aktiv och offensiv roll från kassornas sida. Detta förutsätter att erforderliga resurser ställs till förfogande. Genom att införa lagfäst sjuklön från arbetsgivaren vid korta sjukfall och under den första delen av en längre sjukperiod kan frigöras resurser för att förstärka arbetet med rehabilitering av långtidssjukskrivna. Därmed kan undvikas permanent utslagning från arbetsmarknaden.

Att införa ett sjuklönesystem är emellertid inte problemfritt. Behov finns av särskilda åtgärder för att eliminera vissa ogynnsamma effekter som kan uppkomma på företag med ett fåtal anställda. Särskilda åtgärder krävs vidare för att förhindra att handikappade och personer med svag hälsa utestängs från att få anställning på grund av risken för att de skall orsaka högre sjuklönekostnader. Dessa och andra överväganden är nödvändiga inför ett beslut om att införa ett sjuklönesystem.

I anslutning till behandlingen av regeringens proposition 1990/91:59 om vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m. togs i riksdagen upp frågan om en arbetsgivarperiod borde införas. Därvid uttryckte socialförsäkringsutskottet

i sitt godkända betänkande (SFU9, rskr. 104) som sin uppfattning, att en arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen på 14 dagar skulle innebära ett incitament för arbetsgivarna att reducera korttidsfrånvarons orsaker. En sådan ordning skulle också frigöra avsevärda resurser hos försäkringskassorna för att fortsätta det redan påbörjade arbetet med att aktivt verka för en tidig rehabilitering av sjukskrivna försäkrade. Utskottet uttalade att det fanns anledning för regeringen att snarast återkomma till riksdagen med förslag om att införa en arbetsgivarperiod på 14 dagar.

Ett berättigat krav i samband med genomförande av en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen ansåg utskottet vara att kompensationsnivåerna blir rättvisa och lika mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Utskottet pekade också på att genomförande av ett förslag om sjuklön kan framtvunga ändringar i dataprogram m.m. Det var därför angeläget att tillräcklig tid finns för sådana ändringar innan nya regler kan träda i kraft. Förslag borde enligt utskottets uppfattning läggas fram i sådan tid att de kan träda i kraft den 1 januari 1992.

Med dessa utgångspunkter kommer jag i det följande att lägga fram förslag om ett system där arbetsgivaren skall svara för utbetalning av sjuklön under de första 14 dagarna av en sjukperiod.

Sjukpenningkommittén

Med stöd av regeringens bemyndigande den 15 juni 1978 tillkallade dåvarande chefen för socialdepartementet en kommitté för översyn av sjukpenningförsäkringen. Kommittén antog namnet sjukpenningkommittén. I direktiven (S 1978:04) uttalades att sjukförsäkringen i normalfallet gav en god kompensation för inkomstbortfallet m.m. men att reglerna i vissa fall medförde mindre tillfredsställande effekter i detta avseende. Bl.a. påtalades brister i kompensationen för delårs- och deltidsanställda. Kommittén skulle därför göra en översyn av sjukförsäkringen i syfte att mildra de ogynnsamma effekterna. I utredningsuppdraget ingick även att som ett alternativ för lösning av frågorna pröva förutsättningarna för att införa en period under vilken arbetsgivarna skulle svara för sjukersättningen – sjuklön – i stället för de ersättningsregler som gällde inom den allmänna sjukförsäkringen. I tilläggsdirektiv (dir. S 1980:71) framhölls, mot bakgrund av att det helt övervägande antalet sjukfall var kortvariga, att det var av stor betydelse att ersättningssystemet för de första dagarnas sjukfrånvaro var smidigt och effektivt och att ett sjuklönesystem skulle kunna vara fördelaktigt från flera synpunkter. Det påpekades att fördelarna med ett sjuklönesystem skulle vara bl.a. att variationerna i kompensationsnivån skulle kunna elimineras, utbetalningen av sjukersättning förenklas och administrationen begränsas. Företagen, som skulle få ett direkt ekonomiskt ansvar för ersättningen, skulle få ett ökat intresse för miljö- och trivselfrågor på arbetsplatsen. På så sätt skulle anledningarna till sjukfrånvaro minska. I direktiven framhölls vidare som angeläget att man vid övervägandet av ett sjuklönesystem uppmärksammade behovet av särskilda åtgärder för att eliminera de ogynnsamma effekter som kunde uppkomma vid företag med få anställda. Därvid kunde ett system med frivillig återförsäkring för sjuklönekostnader för mindre företag

övervägas. Det kunde också finnas behov av särskilda åtgärder för att förhindra att vissa handikappade och personer med svag hälsa utestängdes från att få anställning på grund av risken att de skulle medföra högre sjuklönekostnader.

Sjukpenningkommittén¹ avlämnade i april 1981 betänkandet (SOU 1981:22) Sjukersättningsfrågor. I betänkandet redovisade kommittén bl.a. en skiss till utformning av ett sjuklönesystem. En sammanfattning av kommitténs framlagda skiss bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna samt en sammanställning av deras yttranden i fråga om sjuklön finns i *bilaga 2*.

Efter det att betänkandet överlämnades har bristerna vad gäller kompensationsnivån inom bl.a. sjukpenningförsäkringen delvis funnit sin lösning genom det från den 1 december 1987 gällande timberäkningssystemet. Fortfarande kvarstår vissa problem med över- eller underkompensation för vissa grupper med varierande timsättningar. Under senare år har emellertid införandet av en sjuklöneperiod diskuterats framför allt utifrån möjligheterna att frigöra resurser från försäkringsadministrationen för att genom aktivare rehabiliteringsinsatser motverka utslagningen av människor från arbetslivet och hejda kostnadsutvecklingen inom socialförsäkringssystemet. De utgångspunkter som var vägledande för kommittén och remissinstanserna är alltså delvis inaktuella. I det följande redovisar jag därför inte kommitténs förslag separat och fullständigt under varje avsnitt. Däremot berör jag i mitt anförande kommitténs synpunkter och ställningstaganden i en rad frågor som är av betydelse i det förevarande ärendet. Den som vill ta del av remissinstansernas synpunkter på betänkandet i sjuklönedelen får i huvudsak hänvisas till remissammanställningen.

Lagrådet

Regeringen beslöt den 28 juni 1990 att för lagrådets yttrande överlämna ett inom socialdepartementet upprättat förslag till lag om sjuklön. Lagrådet har i sitt yttrande inledningsvis pekat på att det remitterade förslaget innebär en ingripande omläggning av det system, som alltsedan införandet av en allmän sjukförsäkring gällt för förvärvsarbete vid sjukdom, och att tillskapandet av en civilrättsligt grundad sjuklön enligt regler av föreslagen art ställer stora krav på den lagtekniska utformningen. Lagrådet har erinrat om att förslaget baserats på den skiss till ett sjuklönesystem som intogs i sjukpenningkommitténs betänkande; förslaget är således det första fullständiga som lagts fram och lagrådets granskning har fått ske utan tillgång till den belysning som remissyttranden över detta skulle ha tillhandahållit.

Det i lagrådsremissen föreslagna sjuklönesystemets uppbyggnad och dess avgränsning mot och koordination med det offentligrättsliga regelverket för sjukförsäkringen och dess finansiering bör enligt lagrådet göras enkel och

¹ Ledamöter: f.d. presidenten i försäkringsöverdomstolen Liss Granqvist, ordförande, kommunalrådet Gunnel Arnbäck, direktören Ulf Berggren, riksdagsledamoten Doris Hävik, företagsläkaren Sigvard Karlehagen, utredningssekreteraren Sara Lönerblad, riksdagsledamoten Christer Nilsson, ombudsmannen Marian Oxelberg, ombudsmannen Håkan Walander och riksdagsledamoten Alf Wennerfors.

lätt begriplig samtidigt som det måste undvikas både att olika system överlappar varandra och att glapp uppkommer, så att kompensation för inkomstbortfall uteblir. Samordningsfrågor aktualiseras också i förhållande till annan arbetsrättslig lagstiftning av civilrättsligt slag. Att det remitterade lagförslaget om sjuklön lagts fram för lagrådet skilt från lagändringarna i annan lagstiftning har enligt lagrådet medfört att lagrådets granskning inte till alla delar kunnat få den mångsidighet som äsyftas i 8 kap. 18 § regeringsformen.

Lagrådet har emellertid, med olika förslag till ändringar och med vissa erinringar, tillstyrkt det remitterade lagförslaget. Det har skett utifrån förutsättningen att samordningsfrågor i det fortsatta arbetet ägnas särskild uppmärksamhet. Lagrådet har, under hänvisning till behovet av förberedelsetid inför omläggningen, avrått från att reformen skulle träda i kraft redan vid den i remissen föreslagna tidpunkten den 1 januari 1991.

Det till lagrådet remitterade lagförslaget och lagrådets yttrande bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilagorna 3 och 4*.

Jag återkommer till lagrådets synpunkter och förslag i avsnitt 5 och i specialmotiveringen.

Ytterligare beredningsåtgärd

Enligt regeringens bemyndigande den 31 januari 1991 tillkallades en kommitté (riksdagsledamöterna Nils-Olof Gustafsson, ordförande, Ingegerd Elm, Bo Finnkvist, Sigge Godin, Karin Israelsson, Gullan Lindblad och Lars Ulander) med uppgift att pröva vissa frågor i anslutning till införande av en arbetsgivarperiod om 14 dagar inom sjukpenningförsäkringen. Kommittén antog namnet sjuklönekommittén. Uppdraget för kommittén gällde att med utgångspunkt i det i lagrådsremissen framlagda lagförslaget bereda vissa frågor ytterligare och vid behov föreslå kompletterande lagregler i dessa hänseenden. En huvudfråga för kommittén var att, mot bakgrund av vad som förekom vid riksdagsbehandlingen av prop. 1990/91:59 om vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m., utreda vad som krävs för att en lagstadgad arbetsgivarperiod skall vara förenlig med kravet på att kompensationsnivåerna vid sjukdom skall vara rättvisa och innebära likabehandling av olika grupper på arbetsmarknaden. Vidare ingick i kommitténs uppdrag att lämna förslag om en garanti genom socialförsäkringen mot oberättigade inskränkningar vid sjukersättningens utbetalning i ett sjuklönesystem. Den i lagrådsremissen föreslagna regleringen av rapportering och överföring av information om sjukfrånvaro från arbetsgivaren till försäkringskassan borde också övervägas av kommittén.

Kommittén har den 22 mars 1991 avlämnat betänkandet (SOU 1991:35) Några frågor i anslutning till en arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen. Betänkandet bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 5*.

2 Nuvarande sjukpenningregler

Den obligatoriska sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) omfattar alla personer som är bosatta i Sverige. Den som är

bosatt i Sverige skall vara inskriven hos försäkringskassan fr.o.m. den månad då han fyller 16 år.

Prop.
1990/91:181

För rätt till sjukpenning krävs att den försäkrade har en beräknad årsinkomst av förvärvsarbete på minst 6 000 kr.

Försäkringskassan fastställer en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för varje inskriven person som förvärvsarbetar. Därmed avses den årliga inkomst i pengar eller andra skattepliktiga förmåner som den försäkrade kan antas komma att tills vidare få för eget arbete antingen som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst (inkomst av anställning) eller på annan grund (inkomst av annat förvärvsarbete). Vid beräkningen av SGI bortses från inkomster som överstiger sju och en halv gånger basbeloppet (241 500 kr. för år 1991).

Försäkringskassan är skyldig att ompröva en försäkrades SGI när kassan fått kännedom om att den försäkrades inkomstförhållanden m.m. har undergått *ändring av betydelse för rätten till sjukpenning eller för sjukpenningens storlek*. Den försäkrade är skyldig att inom två veckor anmäla sådana förändringar i sina inkomstförhållanden m.m. som kan påverka rätten till sjukpenning eller sjukpenningens storlek.

Ersättningen från sjukpenningförsäkringen utgör fr.o.m. den 1 mars 1991 enligt huvudregeln 65 % av den försäkrades SGI delad med 365 (kalenderdagsberäknad sjukpenning) för de tre första dagarna med sjukpenning i varje sjukperiod. Därefter och till och med den nittionde dagen i sjukperioden utges sjukpenning beräknad efter 80 %. Den som lider av sådan sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder per år skall kunna få kompensation med 80 % redan från den första dagen. Fr.o.m. den nittioförsta dagen utgör procentsatsen 90.

Sedan den 1 mars 1991 gäller också särskilda regler om minskning av arbetstagares sjukpenning med hänsyn till samtidiga förmåner från arbetsgivaren och erhållen ersättning på grund av förmån av fri gruppsjukförsäkring enligt kollektivavtal. När sjukpenning utges med 65 resp. 80 % skall denna minskas, om den försäkrade samtidigt får lön eller ersättning från fri grupp-sjukförsäkring som överstiger dessa nivåer med 10 %. När sjukpenning utgår med 90 % minskas sjukpenningen med sådan lön eller ersättning som utges för samma tid.

Ändrade regler för beräkning av sjukpenning och tillfällig föräldrapenning infördes fr.o.m. den 1 december 1987. Dessa regler gäller för sjukpenning och tillfällig föräldrapenning enligt AFL, sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) och enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd (LSP) samt för smittbärapenning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare och för ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

De ändrade reglerna gäller endast försäkrade som har en SGI som helt eller delvis grundar sig på anställning.

Reglerna innebär att ersättningen skall timberäknas för de första 14 dagarna i sjukperioden och under hela perioden om den försäkrade uppbär tillfällig föräldrapenning eller närståendevårdsersättning. Fr.o.m. den femtonde dagen i perioden skall ersättningen – bortsett från de nyss nämnda er-

sättningsformerna och för sjukpenning för vissa studerande – kalenderdagsberäknas.

För timberäknad ersättning krävs förutom uppgift om årsinkomst även uppgift om årsarbetstid. Årsarbetstiden är det antal timmar för år som den försäkrade kan antas komma att tills vidare ha i sitt förvärvsarbete som ordinarie arbetstid eller däremot svarande normal arbetstid. Regeringen och riksförsäkringsverket har meddelat föreskrifter om schablonberäkning av årsarbetstid.

En försäkrad som har SGI av anställning får sjukpenning under de första 14 dagarna av ett sjukdomsfall endast under förutsättning att han skulle ha förvärvsarbetat om han inte varit sjuk. Med förvärvsarbete jämställs vissa specificerade ledigheter, främst ledighet för semester.

Den som är försäkrad för en sjukpenning som svarar mot inkomst av annat förvärvsarbete än anställning kan – om han vill det – välja karenstid för sådan sjukpenning. Karenstiden kan efter den försäkrades önskan bestämmas till 3 eller 30 dagar. Detta innebär att sjukpenning som grundas på annat förvärvsarbete än anställning i dessa fall inte utges för de första 3 eller 30 dagarna av en sjukperiod, insjuknandedagen inräknad. Om en ny sjukperiod börjar inom 20 dagar efter föregående sjukperiods slut skall de båda sjukperioderna ur karensdagssynpunkt betraktas som en sjukperiod. Den som vill ha karenstid för sin sjukpenningförsäkring måste anmäla detta till försäkringskassan. En sjukpenningförsäkring med karenstid innebär samtidigt lägre sjukförsäkringsavgift för den försäkrade.

Hel sjukpenning utges enligt AFL vid sjukdom som förorsakar fullständig nedsättning av arbetsförmågan. Vid partiell nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom utbetalas ersättning från sjukpenningförsäkringen i form av tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning.

I prop. 1990/91:141 har nyligen lagts fram förslag om ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och om ekonomisk ersättning vid rehabilitering. För den som deltar i sådan rehabilitering föreslås att en rehabiliteringspenning skall kunna utges som motsvarar 100 % av den försäkrades SGI. Rehabiliteringspenning skall kunna utges som hel eller partiell ersättning på samma sätt som sjukpenning. I anslutning därtill föreslås att rätten till en fjärdedels sjukpenning begränsas till att avse högst 365 dagar för en sjukperiod. Reformen avses bli genomförd den 1 januari 1992.

3 Avtalsbaserad ersättning vid sjukdom

Den allmänna försäkringens regler om rätt till sjukpenning baserad på en SGI utgör grunden för den enskilde försäkrades ersättning vid sjukdom. Till detta kommer avtalsenliga kompletteringar i form av sjuklön och olika former av kollektiva trygghetsförsäkringar.

Den helt övervägande delen av landets arbetstagare har numera avtalsreglerad sjuklön. Detta gäller för anställda inom såväl den offentliga sektorn som den privata sektorn. Följande redovisning lämnas.

I fråga om den allmänna sjukförsäkringen gäller för dem med statligt reglerad anställning ett s.k. arbetsgivarinträde, som grundas på kollektivavtal. Systemet innebär att arbetsgivaren betalar ut sjuklön till arbetstagaren. I gengäld får arbetsgivaren uppbära den sjukpenning som annars skulle ha utbetalats till den anställde. Sjuklönenivåerna har anpassats till de kompensationsnivåer som enligt riksdagsbeslut kan tillämpas fr.o.m. den 1 mars 1991 utan reduktion av sjukpenningen. Sjuklön utbetalas såväl vid sjukdom som vid arbetsskada. Där arbetsgivarinträde gäller skall den enskilde anmäla sjukfrånvaro endast till arbetsgivaren. Denne svarar sedan för rapporteringen till försäkringskassan och övrig administration av sjukfallet ur ersättnings- och rehabiliteringssynpunkt. Liknande regler gäller för anställda hos de allmänna försäkringskassorna.

Sjuklön för kommunal- och landstingsanställda

Bestämmelser om sjuklöneförmåner för kommunal- och landstingsanställda finns intagna i kollektivavtal. Enligt dessa ges den anställde i första hand rätt till ledighet bl.a. om han blivit arbetsoförmögen till följd av sjukdom. I andra hand regleras rätten till ersättning i sådana situationer.

Vid tillämpning av avtalet indelas de anställda i två olika förmånsgrupper. Till förmånsgrupp I hör de som är heltidsanställda eller deltidanställda med minst 40 % av normal arbetstid. Utöver detta krävs att anställningen redan från början avsett minst tre månader eller att anställningen faktiskt varat minst tre månader sammanlagt. I sådana situationer utges sjuklön med 10 % av lönebortfallet, dvs. en komplettering av sjukpenningförsäkringens ersättningsnivå. Sådan sjuklön utbetalas under de första 90 kalenderdagarna per sjukperiod. Sjukperiod definieras på samma sätt som sker i AFL.

Övriga anställda tillhör förmånsgrupp II. För denna grupp utges ingen sjuklön utan dessa personer är i stället hänvisade till sjukpenning enligt AFL. Dessa regler ändras i viss mån fr.o.m. den 1 juli 1991.

Anställda inom den privata sektorn

I det följande redovisas uppgifter om avtal som gällde innan reglerna om ändrade kompensationsnivåer inom sjukpenningförsäkringen trädde i kraft den 1 mars 1991. Avtalen har i en del fall numera anpassats till den nya lagregleringen medan i andra fall omförhandlingar pågår.

Sjuklön för tjänstemän anställda i enskild tjänst

Tjänstemän anställda i enskild tjänst har rätt till sjuklön från sin arbetsgivare under insjuknandemånaden plus tre månader därefter.

Under de första 14 dagarna av sjukperioden görs ett sjukavdrag från den anställdes lön enligt följande formel:

$$\frac{90 \times \text{månadslönen} \times 12,2}{100 \times 52 \times \text{veckoarbetstiden i dagar eller timmar}}$$

Prop.
1990/91:181

Avdraget är maximerat till 90 % av 7,5 gånger basbeloppet dividerat med 52 gånger veckoarbetstiden.

När de 14 dagarna gått till ända görs sjukavdraget i form av ett kalenderdagsberäknat avdrag. Formeln blir då:

$$\frac{90 \times \text{månadslönen} \times 12,2}{100 \times 365}$$

Avdraget är maximerat till 90 % av 7,5 gånger basbeloppet dividerat med 365. Oavsett vilken avdragsformel som används innebär avtalet att arbetsgivaren därutöver fyller ut upp till full ersättning för mistad lön. När sjuklöneperioden är slut hänvisas den anställde till ersättning från den allmänna försäkringen.

Sjuklön för arbetare inom den privata sektorn

En arbetare som är verksam inom den privata sektorn är berättigad till sjuklön under de första 14 dagarna av varje sjukdomsfall. Rätten till sjuklön inträder efter tre månaders sammanhängande anställningstid. Sjuklönen utbetalas för sådan ordinarie arbetstid då arbetstagaren skulle ha utfört arbete om han ej varit sjuk. Sjuklönen utgör 10 % av arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord (inklusive ev. premielönedelar, bonus o.d.) enligt senast kända kvartalslönestatistik. För den som enbart har timlön utgör sjuklönen 10 % av denna timlön.

Under de första 14 dagarna av varje sjukdomsfall görs ett sjukavdrag från arbetstagarens lön enligt följande formel:

$$\frac{90 \times \text{månadslönen} \times 12,16}{100 \times 52 \times 40}$$

Om sjukdomsfallat fortsätter efter 14 dagar görs fr.o.m. den 15:e dagen sjukavdraget enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,16}{365}$$

I övrigt kompenseras arbetstagarens inkomstbortfall genom ersättning från sjukförsäkringen enligt AFL.

Försäkringsformer knutna till kollektivavtal

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) gäller enligt utfästelse i kollektivavtal för arbetare inom den privata sektorn samt för alla anställda hos kommuner och landsting. Om den anställde är sjuk mer än 14 dagar utges ersättning från AGS.

Ersättning utges vid kalenderdagsberäknad sjukpenning med ett belopp för dag som varierar mellan 6 och 21 kronor. Beloppets storlek relateras till arbetstagarens sjukpenning enligt AFL; ju högre sjukpenning desto högre belopp utges från AGS. Efter 90 dagars sjukperiod blir beloppet 6 kr. per dag för alla.

Om den anställde drabbats av en arbetsskada utges ersättning från trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA). Försäkringen medför att arbetstägaren inte får föra skadeståndstalan mot sin arbetsgivare med anledning av arbetsskadan. I stället regleras ersättningen från TFA enligt i huvudsak skadeståndsrättsliga regler. Detta innebär att TFA ger ersättning för den inkomstförlust och de kostnader som återstår sedan ersättning från arbetskadeförsäkringen betalats ut. Från TFA kan också utges icke ersättningar för lyte och men, sveda och värk, etc.

4 Nytt system för ersättning vid korta sjukfall m.m.

4.1 Sjuklöneperiod

Mitt förslag: Arbetsgivaren ges ett lagstadgat ansvar för att utge ersättning till en arbetstägare i form av sjuklön med avseende på de första fjorton dagarna av ett sjukfall (sjuklöneperiod). Skyldigheten att utge sjuklön gäller endast så länge anställningen består.

Skälen för mitt förslag: Den skiss till ett sjuklönesystem som utarbetades av sjukpenningkommittén byggde på den uppfattningen att ett sjuklönesystem borde omfatta en så stor del av det totala antalet sjukfall som möjligt. Vidare bedömdes det viktigt att sjuklönekostnaderna för de enskilda arbetsgivarna inte skulle bli för stora.

Remissinstansernas inställning till att införa ett sjuklönesystem för att lösa de problem som kommittén hade förelagts var i huvudsak negativ. De flesta avstyrkte eller ställde sig tvetsamma. En vanlig invändning var att en sjuklöneordning skulle kunna medföra en kraftigare utsortering av arbetssökande och medföra ett större beroende för de anställda i förhållande till arbetsgivaren. Andra invändningar byggde på en oro för att ett sjuklönesystem skulle kunna leda till dubbel administration av de anställdas sjukfrånvaro. Riksförsäkringsverket och Försäkringskassaförbundet framförde farhågor för att rehabiliteringsarbetet skulle försvåras av ett sjuklönesystem.

När det gäller sjuklöneperiodens längd ställde sig SHIO-Familjeföretagen bakom sjukpenningkommitténs förslag om att perioden borde omfatta 14 dagar medan statskontoret, riksrevisionsverket och SAF förordade en längre sjuklöneperiod, framför allt av administrativa skäl.

Ett viktigt skäl för att införa en sjuklöneperiod är att arbetsgivarna bör ges ett ökat ansvar för de anställdas arbetsmiljö och hälsa. Regeringen har i prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m. föreslagit att ansvaret för att den enskildes behov av rehabilitering tillgodoses läggs i första hand på arbetsgivaren och att denne också skall svara för att sådana arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder vidtas som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten.

Åtgärder som innebär att arbetsgivarna åläggs att betala ut sjuklön vid

korta sjukfall och i början av en längre sjukperiod leder till att arbetsgivarna, utöver andra skäl, också får ett rent ekonomiskt intresse att förbättra arbetsvillkoren för sina anställda. Förbättringar i arbetsmiljön och arbetsorganisationen som minskar orsakerna till sjukfrånvaro innebär samtidigt minskade kostnader för arbetsgivaren.

Det nuvarande sjukersättningsystemet innebär en betydande administrativ belastning för försäkringskassorna i och med att en stor andel av kassornas personal är bunden av arbetsuppgifter som rör utbetalningar av ersättning vid korta sjukfall. Enligt senast tillgänglig statistik från riksförsäkringsverket utgör de sjukfall som varar högst 14 dagar hela 89 % av det totala antalet sjukfall. Kostnaderna för sjukpenningförsäkringen för de första fjorton dagarna i samtliga sjukfall utgjorde år 1990 drygt 40 % eller 14 320 milj.kr.

De förhållanden som nu nämnts och som även berörts inledningsvis (avsnitt 1) ger stöd för att genom lagstiftning slå fast en principiellt ny ordning för sjukersättningen i det stora flertalet av sjukfallen. Till förmån för att ta ett sådant steg som det innebär att införa ett sjuklönesystem på bred bas också i vårt land har riksdagen, som nämnts, redan uttalat sig.

Sjukpenningkommittén diskuterade i sin skiss till ett sjuklönesystem längden på den period under vilken sjuklön skulle utges. Valet stod huvudsakligen mellan sju dagars eller fjorton dagars sjuklöneperiod. Kommittén stannade för att föreslå en fjortondagarsperiod. De skäl som anfördes för detta var i första hand administrativa. Genom att bestämma periodens längd till fjorton dagar kunde man avlasta försäkringskassorna en stor del av deras hantering av de korta sjukfallen. Omkring 80 % av det totala antalet sjukfall skulle omfattas av sjuklönesystemet. Antalet sjukfall som skulle behöva övergå från hantering hos arbetsgivaren till försäkringskassorna skulle bli begränsat. Detta skulle i sin tur innebära en betydande administrativ avlastning för försäkringskassorna.

Väsentligt vid bedömningen var för kommittén också de förbättrade möjligheter som en något längre sjuklöneperiod gav att ge en riktig kompensation till deltids- och delårsarbetande. Den situation som rådde för dessa grupper vid den tidpunkt då sjukpenningkommittén lade fram sin skiss har dock förändrats på ett avgörande sätt genom tillkomsten av timsjukpenningssystemet för de första 14 dagarna i en sjukperiod. Det är emellertid viktigt att notera att införandet av ett sjuklönesystem kommer att förbättra situationen också för vissa av dem som för närvarande är berättigade till timberäknad sjukpenning. Det gäller sådana försäkrade som på grund av varierande timsättningar inte heller inom timsjukpenningssystemet ges en riktig kompensation vid korttidsfrånvaro. Detta beror på de schabloninslag som finns inom det systemet. Ett sjuklönesystem medför däremot att den anställdes ersättning vid sjukfrånvaro relateras direkt till den inkomst han förlorar till följd av sjukfallet. Systemet kommer således att stå i god överensstämmelse med de intentioner om ett rättvisare ersättningsystem som utgjorde grunden för timsjukpenningreformen.

Jag anser mot denna bakgrund att sjuklöneperioden bör omfatta de första fjorton kalenderdagarna av ett sjukfall. Riksdagens begäran om förslag beträffande en arbetsgivarperiod avser också en period om 14 dagar.

En näraliggande fråga är hur rätten till sjuklön skall förhålla sig till anställningens upphörande. Den enskildes intresse av bibehållna förmåner skulle kunna motivera att sjuklöneperioden fortsätter även efter det att anställningen har upphört, nämligen i det fallet att arbetstagaren insjuknat dessförinnan. För sådana situationer bör emellertid fästas avgörande vikt vid de regler som gäller beträffande anställningsskyddet. Sjukdom anses i princip inte som saklig grund för uppsägning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Dessa regler ger således trygghet för arbetstagaren i det här avseendet. Med utgångspunkt i den huvudprincip som bör vara vägledande för rätten till sjuklön, dvs. att sjuklönen skall utgöra en ersättning för förlorad arbetsförtjänst till följd av sjukdom, kan inte hävdas någon rätt till sjuklön för den som inte gör någon inkomstförlust till följd av sin sjukdom. Rätten till sjuklön bör därför bestå endast så länge anställningen består och inte utsträckas därutöver.

Jag återkommer i specialmotiveringen till hur sjuklöneperioden skall beräknas.

Mitt förslag om sjuklöneperiod begränsar sig till att omfatta ersättning i samband med bortovaro från arbetet på grund av sjukdom. Av detta följer att andra typer av ledighet som exempelvis föräldraledighet inte omfattas av förslaget. Det bör uppmärksammas att situationer kan uppkomma då det kan vara oklart huruvida sjuklön eller föräldrapenning skall utges. Det är inte sannolikt att kompensationsnivån blir exakt densamma oavsett om en sjuklönelagstiftning eller AFL tillämpas. Det är naturligtvis inte avsikten att arbetsgivaren och/eller arbetstagaren skall kunna förfoga över vilket av de båda regelsystemen som skall tillämpas. Det bör bl.a. därför snarast komma till stånd en översyn av reglerna om tillfällig föräldrapenning.

4.2 Personkretsen

Mitt förslag: Sjuklönebestämmelserna skall gälla för dem som omfattas av ett anställningsförhållande. Har en anställd flera arbetsgivare skall skyldigheten att utge sjuklön åvila varje arbetsgivare. Uppdragstagare och egenföretagare undantas från sjuklönesystemet. Arbetsgivarens skyldighet att utge sjuklön skall gälla även när arbetstagaren vistas utomlands.

Skälen för mitt förslag: Sjukpenningkommittén föreslog i sin skiss att det för rätt till sjuklön skulle krävas en fastare anknytning till den som hade att utge ersättningen, dvs. arbetsgivaren. En sådan fastare anknytning uppkom genom ett anställningsförhållande. Utanför rätten till sjuklön skulle således falla alla typer av uppdragstagare. Kommittén hade under sitt utredningsarbete genomfört studier över hur sjuklönesystemen var uppbyggda i ett antal andra länder. I Västtyskland var rätten till sjuklön kopplad till det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet. I Danmark och Norge krävdes att ett anställningsavtal förelåg.

Det av mig föreslagna systemet med sjuklön bör omfatta arbetstagare ge-

nerellt, alltså även arbetstagare som idag omfattas av ett arbetsgivarinträde (Jfr avsnitt 3). Rätten till sjuklön bör förbehållas situationer där ett anställningsförhållande föreligger. Någon legal definition av arbetsgivar- eller arbetstagarbegreppen föreslås inte med hänsyn till de svårigheter som i andra sammanhang visat sig förbundna med en sådan. I de flesta fall torde det vara enkelt att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger. Uppkommer tvist i frågan får den avgöras efter vedertagna arbetsrättsliga principer. För denna ståndpunkt har också sjuklönekommittén uttalat sig. Jag återkommer i specialmotiveringen till avgränsningsfrågan.

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare bör skyldigheten att utbetala sjuklön gälla varje arbetsgivare för sig. Det blir på det sättet möjligt för en arbetstagare, som fått sin arbetsförmåga delvis nedsatt, att få sjuklön från en arbetsgivare även om han kan utföra sina arbetsuppgifter hos en annan arbetsgivare. Detta leder till att försäkringskassan när en sjukpenningutbetalning blir aktuell måste fördela den fastställda SGI:n på varje anställning för sig. Till detta återkommer jag strax.

Mitt förslag innebär således att rätten till sjuklön endast gäller anställda. Detta medför att uppdragstagare och egenföretagare inte omfattas av sjuklönesystemet. Huvuddelen av de uppdragstagare som inte är rörelseidkare torde vara personer som vid sidan av en anställning har ett eller flera uppdrag som bisyssla. Sjukpenningkommittén angav i sin skiss att uppdragsinkomsterna kan vara av mer eller mindre fast karaktär. Kommittén diskuterade därför om en lagstadgad sjuklönerätt skulle kunna kompletteras med en avtalsreglerad sjuklönerätt för uppdragstagarna, som skulle kunna innebära att sjukpenning inte utgavs från den allmänna försäkringen till dessa personer under den tid den avtalsgrundade sjuklöneperioden löpte. Behovet av ett sådant arrangemang bedömdes emellertid inte vara särskilt stort. Då det dessutom bedömdes vanskligt för försäkringsadministrationen att avgöra omfattningen av sådana avtal och innehållet i enskilda avtal ansåg kommittén att någon möjlighet att göra gällande sådana avtal mot försäkringsadministrationen inte borde öppnas.

Mot den bakgrund som jag redovisat finner jag det väl motiverat att begränsa sjuklönesystemet till att omfatta enbart sådana situationer där ett anställningsförhållande föreligger. Även om en sådan begränsning av personkretsen görs kommer likväl en överväldigande del av de förvärsarbetande, närmare bestämt ca 95 %, att omfattas av sjuklönesystemet. För den vars inkomster helt eller delvis består av uppdragsinkomster bör ersättning vid sjukdom för bortfall av sådana inkomster utges enligt nuvarande regler inom sjukpenningförsäkringen. Detta medför ett behov av att göra en uppdelning av SGI för personer med inkomst av såväl uppdrag som anställning, så att den försäkrade vid sjukdomsfall under tid då en sjuklöneperiod löper får sjukpenning från försäkringskassan endast för den del av SGI:n som svarar mot uppdragsinkomsten. När ett sådant ersättningsfall blir aktuellt måste kassan därför fördela den fastställda SGI:n på anställningsinkomst respektive uppdragsinkomst.

Som jag nyss nämnt utgår förslaget från att varje arbetsgivare skall svara för ersättningen vid arbetstagarens sjukdom under en 14-dagarsperiod. För en arbetstagare som har flera arbetsgivare kan sjuklöneperioderna i tiden

stundom infalla olika hos olika arbetsgivare. Med avseende på en och samma kalenderdag kan alltså ersättningsfrågan ligga såväl hos försäkringskassan – dvs. när en sjuklöneperiod hos en arbetsgivare gått till ända – som hos en arbetsgivare, där sjuklöneperioden inte har löpt ut. För att försäkringskassan skall kunna beräkna sjukpenningen i ett sådant fall måste SGI:n delas upp med hänsyn till inkomsten hos varje arbetsgivare.

En särskild fråga som jag vill beröra är huruvida arbetstagarens rätt till sjuklön bör begränsas eller falla bort under utlandsvistelse. Beträffande rätt till sjukpenning gäller enligt bl.a. 3 kap. 15 § första stycket e) AFL vissa begränsningar. Sålunda utges sjukpenning inte för tid då den försäkrade vistas utomlands i annat fall än då han utför arbete som ett led i en här i riket bedrivna verksamhet eller som sjöman anställd på svenskt handelsfartyg. Sjukpenning kan också utges om den försäkrade reser till utlandet med försäkringskassans medgivande. I rättspraxis har ansetts att kassans medgivande kan inhämtas i efterhand i speciella situationer. Även om den försäkrade inte på grund av svensk lagstiftning skulle vara berättigad till sjukpenning under utlandsvistelse kan en sådan rätt föreligga på grund av någon av de konventioner om social trygghet som Sverige slutit. Dessa konventioner innehåller vanligen "exportregler" som innebär att den som är bosatt här är berättigad till förmåner från Sverige även vid vistelse i den eller de andra fördragsslutande staterna. Härav följer att den beskrivna regeln i 3 kap. 15 § första stycket e) AFL i många fall saknar praktisk betydelse för en försäkrad som vistas utomlands.

Om en motsvarande begränsning som i det nämnda lagrummet i AFL införs i lagstiftningen om sjuklön skulle den få fullt genomslag och således generellt befria arbetsgivaren från skyldighet att utge sjuklön under arbetstagares utlandsvistelse. Det kan emellertid ifrågasättas om en sådan begränsning av arbetstagarens rätt till sjukförmåner under arbetsgivarperioden skulle vara förenlig med de åtaganden som Sverige gjort genom nämnda konventioner. Därtill kommer att det inom EG-området gällande regelsystemet (förordningen 1408/71 om tillämpning av system för social trygghet på arbetstagare, självständiga förvärvsverksamma och dessas familjemedlemmar, som flyttar inom gemenskapen) innebär att bl.a. sjukförmåner för den som arbetar i ett medlemsland inte får dras in eller minskas av det skälet att vederbörande vistas i ett annat medlemsland. Enligt de riktlinjer som gäller för arbetet med utformandet av ett samarbetsavtal mellan EFTA och EG avses den nämnda förordningen tillämpas av Sverige gentemot EG och övriga EFTA-länder. Det kan på goda grunder antas att ett samarbetsavtal i enlighet härmed kommer att medföra att föreskrifterna i bl.a. 3 kap. 15 § första stycket e) AFL inte kommer att kunna tillämpas i fråga om en försäkrad som vistas i något av länderna inom EG eller EFTA. Mot bakgrund av vad jag nu anfört anser jag att arbetsgivarens skyldighet att utge sjuklön även bör gälla för tid då arbetstagaren vistas utomlands.

Mitt förslag: Som villkor för rätt till sjuklön skall gälla att arbetstagaren har anställts för en tid av minst en månad. Om anställningen avser kortare tid fordras att arbetstagaren har tillträtt anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande tid av 14 kalenderdagar. I en sådan period *inräknas inte dagar då den anställde har varit frånvarande från arbetet utan giltigt skäl*. Anställs arbetstagaren på nytt av samma arbetsgivare inom 14 dagar från den tidigare anställningens upphörande, skall det föregående anställningsförhållandet räknas in i 14-dagarsperioden.

Skälen för mitt förslag: Frågan om att införa en kvalifikationstid för rätt till sjuklön behandlades av sjukpenningkommittén. Kommittén valde att inte föreslå någon kvalifikationstid för rätten till sjuklön. Det enda krav som uppställdes var att avtal om anställning träffats och att anställningen hade tillträtts. Enligt kommitténs uppfattning skulle kvalifikationsregler framför allt innebära att försäkringsskyddet försämrades för personer med korta anställningar, såsom bl.a. säsongarbetande, vikarier, praktikanter och feriearbetande ungdomar. Kommittén bedömde också att kvalifikationsregler skulle innebära administrativa komplikationer för arbetsgivarna.

Frågan om en kvalifikationstid bör finnas för rätt till sjuklön har flera dimensioner. Administrativa skäl talar för att rätten bör gälla redan i samband med anställningens början. En sådan ordning är också enligt min uppfattning naturlig i situationer då en person tillträder en anställning som är avsedd att vara tills vidare eller under en tidsbestämd period som inte är kortvarig. När det gäller personer för vilka anställningen redan vid tillträdet är avsedd att vara kort tid är situationen en annan. Det är enligt min mening lämpligt att anställningar som är avsedda att vara kortare tid än en månad inte under alla omständigheter omfattas av sjuklönesystemet. I sådana fall bör för rätt till sjuklön krävas att vederbörande har tillträtt anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande tid av minst 14 kalenderdagar. Stundom kan anknytningen till arbetsgivaren ändå vara av något fastare slag, trots att nämnda krav inte är uppfyllt. Jag tänker då på det fallet att arbetstagaren har upprepade korttidsanställningar hos samma arbetsgivare. I Norge gäller i det fallet att i 14-dagarsperioden skall inräknas också ett tidigare anställningsförhållande, om arbetstagaren på nytt anställs av samma arbetsgivare inom 14 dagar från det föregående anställningsförhållandets upphörande. Jag anser att en sådan regel också bör införas i ett svenskt sjuklönesystem. För den som på grund av dessa regler inte omfattas av sjuklönesystemet bör det nuvarande regelsystemet gälla vad beträffar rätt till sjukpenning enligt AFL vid sjukdomsfall.

Nästa fråga blir då – i fråga om den som har anställts för kortare tid än en månad – att avgöra när anställningen har tillträtts. Inte heller denna fråga torde i normalfallet behöva leda till några tolkningsproblem. Vid bedömningen av ersättningsrätten för en person som insjuknar eller skadas innan

han infunnit sig på arbetsplatsen för första gången bör ledning kunna sökas i de bestämmelser som gäller på arbetsskadeförsäkringens område. Enligt den försäkringens regler utges ersättning också när skadan inträffar under direkt färd till arbetet. Jag anser att kravet på tillträde bör ges samma innebörd vid tillämpningen av en sjuklönelag.

Prop.
1990/91:181

4.4 Sjuklönens storlek m.m.

Mitt förslag: Sjuklönen enligt lag skall för de första tre dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod enligt huvudregeln utgöra 75 % av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan. För tid därefter skall sjuklönen utgöra 90 % av nämnda förmåner. AGS-ersättning och motsvarande som utges till arbetstagaren tillgodoräknas arbetsgivaren som utgiven sjuklön. Parterna på arbetsmarknaden ges möjlighet att genom kollektivavtal göra vissa avsteg från lagstiftningen och på så sätt närmare precisera sjuklönens beräkning.

Skälen för mitt förslag: Enligt riksdagens tillkännagivande i anslutning till behandlingen av prop. 1990/91:59 om vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m. (SfU9, rskr. 104) bör det vara ett berättigat krav vid införande av en arbetsgivarperiod med anknytning till sjukförsäkringen att kompensationsnivåerna blir rättvisa och lika mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Sjukpenningkommittén tog inte ställning till vilken ersättningsnivå som borde gälla i en lag om sjuklön. Angående beräkningsunderlaget för sjuklönen utgick kommittén från att detta borde bli föremål för kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. När det gällde sjukdom som inträffade under olika typer av tjänstledighet skulle sjuklön under sådan tid endast utbetalas om och i den omfattning ledigheten var betald och ett inkomstbortfall uppkom till följd av sjukfallet.

Sjuklönekommittén har däremot intagit ståndpunkten att kravet på lika-behandling av olika grupper på arbetsmarknaden förutsätter att reglerna om kompensationen i en lag om sjuklön så långt möjligt överensstämmer med AFL. Kommittén hänför sig därvid till de regler om kompensationsgrader inom sjukpenningförsäkringen som gäller sedan den 1 mars i år. Kommittén anser att AFL:s särreglering om kompensationen för personer med ofta återkommande sjukfall bör få motsvarighet i en sjuklönelagstiftning.

För egen del anser jag, med stöd också av vad sjuklönekommittén anfört, att skyldigheten att utbetala sjuklön bör avvägas och bestämmas efter den kompensationsgrad som gäller inom sjukpenningförsäkringen enligt AFL jämte den ytterligare kompensation från arbetsgivaren som kan lämnas utan att minskning av sjukpenning skall ske med hänsyn till samtidig lön eller AGS-ersättning och liknande avtalsförmåner. Kompensationsgraden enligt AFL är för de första tre dagarna med sjukpenning i varje sjukperiod normalt 65 % och för tid därefter t.o.m. den nittionde dagen i perioden 80 %. Utöver dessa nivåer medges 10 % i lön eller avtalsersättning för samma sjukdomstid

utan reduktion av sjukpenningen. Den sammanlagda kompensation för inkomstbortfall som sjukförsäkringslagstiftningen åsyftar är således 75 % för de första tre dagarna och 90 % i övrigt.

Den sjuklön som skall utges enligt den lagstiftning jag nu föreslår bör för de första tre dagarna normalt utgöra 75 % av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om vid sjukfrånvaro. För återstående dagar av arbetsgivarperioden bör sjuklönen utgöra 90 % av nämnda förmåner.

I regel utbetalas för närvarande under den första 14-dagarsperioden i ett sjukdomsfall, utöver ersättningen från försäkringskassan, sjuklön av arbetsgivaren motsvarande 10 % av lönen. Det är emellertid också tänkbart att ersättning utges på grund av fri gruppsjukförsäkring. I fall då AGS-ersättning eller liknande avtalsersättning (förmån av fri gruppsjukförsäkring som grundas på centralt kollektivavtal; däremot inte t.ex. förmån från trygghetsförsäkring vid arbetsskada) utges till arbetstagaren bör denna, såsom sjuklönekommittén uttalat sig för, jämföras med sjuklön och således tillgodoräknas arbetsgivaren.

Jag återkommer i det följande (avsnitt 4.9) till en undantagsreglering avseende kompensationsgraden för de första tre dagarna som bör tillämpas för arbetstagare med särskilt omfattande sjukfrånvaro.

Principen vid bestämmande av sjuklöneunderlaget bör vara att detta skall ge en så riktig bild som möjligt av det inkomstbortfall som arbetstagaren gör i anställningsförhållandet när ett sjukdomsfall inträffar. Den ersättning i form av sjuklön som utbetalas till den anställde bör således stå i relation till den inkomstförlust han gör. Av detta resonemang följer att sjuklön inte skall beräknas på anställningsförmåner, exempelvis i form av fri bil, som inte går förlorade i samband med sjukdom, eller på ersättning som avser att täcka kostnader som den anställde har endast när han arbetar. Sjuklön bör emellertid även betalas ut under olika former av ledigheter för den anställde, under förutsättning att ledigheten är förenad med rätt till lön. Jag återkommer i specialmotiveringen till frågan i vilka situationer sjuklön skall utges och efter vilka principer detta skall ske.

Möjlighet bör finnas att genom kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan träffats eller godkänts på förbunds nivå, göra avsteg från lagregleringen av sjuklönens storlek så till vida att den närmare beräkningen av sjuklönen kan anpassas t.ex. till förhållanden inom resp. bransch eller arbete. Någon principiell avvikelse från lagens krav på sjuklönen är inte avsedd att ske avtalsvägen.

Sjuklönekommitténs uppdrag har som nämnts gällt bl.a. att utreda vad som fordras för att en lagstadgad arbetsgivarperiod med sjuklön skall vara förenlig med kravet att kompensationsnivåerna för sjukersättning skall vara rättvisa och innebära likabehandling av olika grupper på arbetsmarknaden. Kommittén har konstaterat att det med en arbetsgivarperiod inte är möjligt att under sådan tid tillämpa någon motsvarighet till gällande ordning inom sjukpenningförsäkringen, som innebär att sjukpenningen minskas om den totala sjukersättningen kompenserar mer än 75 resp. 90 % av inkomstbortfallet. Kommittén framhåller att man måste kunna utgå från att parterna på arbetsmarknaden anpassar sina avtalsbestämmelser till den utformning som

en lagstiftning om sjuklön får. Kommittén instämmer i vad som uttalades i prop. 1990/91:59 om behovet av att noga följa utvecklingen på arbetsmarknaden när det gäller kompensationsnivåerna för sjukersättningar. Om arbetsmarknadsparterna mot förmodan skulle göra avsteg från avsedda normer för ersättning bör enligt kommittén statsmakterna överväga lämpliga åtgärder. Kommittén tillägger att önskemålet om följsamhet till sjuklönelagstiftningens regler om kompensationsnivåerna möjligen skulle kunna tillgodoses genom ett differentierat uttag av socialavgifter.

För egen del vill jag betona att ett lagfäst sjuklönesystem inte kan ses som en socialt tillfredsställande ordning om systemet leder till skillnader i sjukersättning mellan olika grupper. Det är därför av största betydelse att kunna förlita sig på att de avsedda kompensationsnivåerna i praktiken får genomslag på hela arbetsmarknaden. Möjligheten att garantera detta genom ingrepp lagstiftningsvägen i avtalsförhållanden eller i avtalsfriheten har inte tagits upp av sjuklönekommittén. Kommitténs redovisade ståndpunkt torde dock få ses som ett avståndstagande från sådana metoder i förevarande sammanhang. Jag har ingen annan uppfattning än kommittén i denna fråga. Min bedömning är att arbetsmarknadsparterna har goda förutsättningar att åstadkomma den nödvändiga anpassningen till en ny lagstiftning om sjuklön som knyter an till de ersättningsnivåer och den ordning med sjukpenningreduktion i vissa situationer som numera gäller inom sjukförsäkringen. Jag har därvid beaktat bl.a. att riksdagens ställningstagande i förevarande ärende beräknas kunna ske under innevarande riksmöte och att tiden för att förbereda avtalsanpassning inför reformens genomförande blir rimligt tillmätt. Jag vill också peka på att riksdagen senare i vår inför sitt slutliga ställningstagande till en sjuklönereform bör kunna få ytterligare uppgifter om hur den avtalsanpassning genomförs som förutsattes ske i anslutning till ändringarna inom sjukpenningförsäkringen per den 1 mars i år. Det är emellertid, som jag betonat, av mycket stor vikt att de avsedda kompensationsnivåerna slår igenom på ett likartat sätt på hela arbetsmarknaden. Om så inte skulle bli fallet måste, som sjuklönekommittén framhållit, andra åtgärder övervägas för att uppnå åsyftat resultat. Jag avser därför att följa utvecklingen på detta område mycket noga.

Jag vill tillägga att likabehandlingen av olika grupper på arbetsmarknaden enligt min uppfattning är så nödvändig att, om avtal träffas där den inte kommer till stånd, förslaget om införande av sjuklön bör dras tillbaka. Jag anser dessutom att om, sedan avtalsanpassning skett på den avsedda nivån, nya avtal träffas om en kompensationsnivå som överstiger den avsedda, en sådan nivå bör genom lagstiftning bli normgivande för hela arbetsmarknaden. Det bör därvid åligga arbetsgivarna att helt svara för kostnaderna för den på så sätt höjda kompensationsnivån inom sjukförsäkringen. Jag har således för avsikt att också efter ett beslut av riksdagen om lagfäst sjuklön hålla mig underrättad om utvecklingen på arbetsmarknaden i frågan och, om det krävs för att åstadkomma den förutsatta likabehandlingen, återkomma till riksdagen med förslag om höjda kompensationsnivåer.

Mitt förslag: En arbetsgivare skall inte vara skyldig att utge sjuklön till en anställd för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Från denna regel görs undantag om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan.

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkringen om att han varit sjuk och i vilken omfattning sjukdomen nedsatt arbetsförmågan. Arbetsgivaren skall inte vara skyldig att betala ut sjuklönen innan den anställda har lämnat sådan försäkringen. Arbetsmarknadens parter ges möjlighet att genom kollektivavtal ge ytterligare bestämmelser om vad försäkringen skall innehålla.

Skälen för mitt förslag: Enligt bestämmelserna i 3 kap. 14 § AFL utges inte sjukpenning för tid innan anmälan gjorts till försäkringskassan, om hinder inte mött för sådan anmälan eller om annars särskilda skäl föranleder att sjukpenning ändå bör utges. Denna regel har tillkommit av flera skäl. Det främsta skälet är att det skall vara möjligt för försäkringsgivaren, dvs. försäkringskassan, att utöva den kontroll som behövs för att avgöra om den försäkrade fått sin arbetsförmåga nedsatt i sådan omfattning att han har rätt till sjukpenning.

En motsvarande anmälningskyldighet bör åläggas arbetstagaren i ett sjuklönesystem. En anställd måste redan idag ta kontakt med sin arbetsgivare för att meddela att han inte kan förvärvsarbeta på grund av sjukdom. Det är alltså ingen ny uppgiftsskyldighet som läggs på den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan skall sjuklön utges trots dröjsmålet. Någon anledning att införa en regel om att sjuklön också skall utges om det föreligger andra skäl för dröjsmålet än förhinder anser jag inte att det finns. Möjligheten att utge sjukpenning i andra fall av utebliven anmälan än vid förhinder avser inom den allmänna försäkringen främst att täcka in situationer då den försäkrade av olika skäl svävat i villfarelse om skyldigheten att göra anmälan till kassan överhuvudtaget eller trots att anmälan skulle göras av någon annan för hans räkning. Några sådana missförstånd om skyldigheten att till arbetsgivaren anmäla att man inte kommer till arbetet lär inte behöva inträffa.

Även mitt förslag om att arbetstagaren skall lämna en försäkringen till arbetsgivaren med anledning av sjukdomsfallet motsvaras av en regel inom den allmänna försäkringen. I försäkringen avses arbetstagaren intyga att hans utelämnande från arbetet har berott på sjukdom och lämna uppgift om i vilken omfattning sjukdomen har gjort att han inte kunnat arbeta. En sådan skyldighet att avge försäkringen blir naturligen av väsentlig betydelse för att förebygga att tvister uppkommer om rätten till sjuklön. Normalt bör en avgiven försäkringen kunna tjäna som viktigt bevisdokument om tvist likväl skulle uppstå.

Enligt min uppfattning bör det inte i lag tillika uppställas ett krav på att försäkringen också skall innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Om arbetsmarknadens parter anser att en sådan regel skulle vara av värde bör emeller-

tid möjlighet finnas att genom kollektivavtal åstadkomma detta. Avsikten är att försäkrans skall lämnas senast vid sjuklöneperiodens utgång. Arbetsgivarens skyldighet att betala ut sjuklönen bör kopplas till denna försäkrans. Det innebär att sjuklön behöver betalas ut först när arbetstagaren lämnat en sådan försäkrans. Jag anser emellertid inte att arbetstagaren skall tappa sin rätt till sjuklön bara därför att han dröjt med försäkrans. Däremot bör arbetsgivaren kunna innehålla lönen fram till dess skyldigheten fullgjorts.

Jag återkommer i det följande till frågan om hur anmälan till försäkringskassan skall ske i situationer när sjukdomsfallet inte är avslutat vid sjuklöneperiodens utgång och ansvaret för utbetalning av sjukersättning till den enskilde således skall övertas av kassan.

4.6 Läkarintyg

Mitt förslag: Fr.o.m. sjunde kalenderdagen efter anmälningsdagen skall arbetsgivaren vara skyldig att utge sjuklön endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare resp. tandläkare. Sådant intyg skall lämnas till arbetsgivaren. I intyget får sjukdomsdiagnosen utelämnas om parterna på arbetsmarknaden inte kommit överens om annat.

Försäkringskassan skall, om det finns särskilda skäl, självmant eller på framställning av arbetsgivaren kunna besluta att en viss arbetstagar skall styrka sin rätt till sjuklön genom intyg från läkare eller tandläkare fr.o.m. en tidigare tidpunkt än normalt. Försäkringskassans beslut får därvid innefatta ett krav på intyg fr.o.m. den första dagen i varje kommande sjukperiod (förstadagsintyg) eller, i ett pågående sjukfall, fr.o.m. en tidigare dag än den sjunde dagen efter sjukanmälningsdagen. Ett beslut av försäkringskassan om förstadagsintyg får inte avse längre tid än ett år.

Arbetsmarknadens parter ges möjlighet att genom kollektivavtal bestämma att läkarintyg skall ges in från en tidigare dag än vad som följer av lagreglerna samt bestämma att intyget skall innehålla närmare uppgift om sjukdomen.

Skälen för mitt förslag: Enligt bestämmelserna i AFL och anslutande författningar får en allmän försäkringskassa påfordra att den försäkrade styrker nedsättningen i arbetsförmågan genom läkar- eller tandläkarintyg. Riksförsäkringsverket har i sina föreskrifter (RFFS 1988:2) om kontroll i sjukpenningärenden m.m. fastställt att läkarintyg normalt skall lämnas fr.o.m. sjunde dagen efter sjukanmälningsdagen. Om särskilda omständigheter föreligger kan försäkringskassan i visst pågående sjukfall begära att läkarintyg skall företes från en tidigare tidpunkt. Enligt den sistnämnda författningen får kassan under vissa förutsättningar också ålägga den försäkrade att vid framtida sjukdomsfall förete intyg redan från den första dagen av ett sjukfall, s.k. förstadagsintyg. Bestämmelsen om att ett läkarintyg skall företes för att styrka rätten till sjukpenning har betydelse ur kontrollsynpunkt;

framför allt är läkarintyget emellertid viktigt när det gäller att avgöra rehabiliteringsbehovet hos den enskilde. Detta är enligt min uppfattning viktiga skäl för att bibehålla kravet på att sjukfrånvaro styrks med läkarintyg. Jag föreslår därför att detta krav skall gälla även i sjuklönesystemet och utformas på motsvarande sätt som gäller enligt sjukpenningregleringen.

När det sedan gäller frågan vem som enligt lagstiftningen skall ha rätt att besluta att läkarintyg skall avse en tidigare tidpunkt än vad som normalt skall gälla förordar jag att denna rätt förbehålls försäkringskassan. Impulsen till ett sådant beslut lär oftast komma från arbetsgivaren eftersom det är denne som har tillgång till den information som behövs för att aktualisera ett beslut om s.k. läkarintygsföreläggande. Det är dock enligt min uppfattning viktigt att beslutsfattandet förbehålls försäkringskassan, inte minst med hänsyn till betydelsen av att avgörandena träffas på objektiva grunder. Kassan kan med utgångspunkt från den praxis som utvecklats när det gäller läkarintygsföreläggande se till att tillämpningen av reglerna inte blir beroende av vilken arbetsgivare den anställde har. En sådan ordning som jag förordar bör leda till att tillämpningen blir i huvudsak likformig över landet.

Enligt bl.a. det centrala verkstadsavtalet gäller i fråga om den avtalsgrundade sjuklönerätten att arbetstagaren skall inge läkarintyg från en tidigare tidpunkt än vad som följer av mitt förslag till lagreglering. För den händelse parterna på arbetsmarknaden skulle anse att läkarintyg bör ges in tidigare än vad lagreglerna föreskriver bör parterna kunna bestämma härom genom kollektivavtal som på arbetstagsarsidan träffats eller godkänts på förbunds-nivå.

Som huvudregel bör gälla att de läkarintyg som ges in till arbetsgivaren inte skall innehålla uppgift om diagnos. Närmare uppgift om sjukdomen bör enligt huvudregeln endast uppges till försäkringskassan. Jag anser därför att det intyg som lämnas till arbetsgivaren för att styrka arbetsförmåga till följd av sjukdom fr.o.m. sjunde dagen efter anmälningsdagen inte behöver innehålla sådan uppgift. Först när sjuklöneperioden avslutats och den enskilde gör anspråk på ersättning från AFL med anledning av sjukdomsfallet skall ett intyg om arbetsförmågans nedsättning med närmare uppgift om sjukdomen överlämnas till försäkringskassan.

En komplikation kan uppstå i detta sammanhang på rehabiliteringsområdet. Ett ökat arbetsgivaransvar för de anställdas rehabilitering och arbetsmiljö, i enlighet med vad som har föreslagits i prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m., kan naturligtvis ge bättre resultat om arbetsgivaren känner till orsaken till den anställdes sjukfrånvaro. En sådan kunskap kan ibland vara en förutsättning för att adekvata åtgärder skall kunna vidtas för att förbättra arbetsmiljön och för att hjälpa den anställde tillbaka i arbete. På vissa avtalsområden medger kollektivavtal redan nu att arbetsgivaren får del av den anställdes diagnos vid sjukfrånvaro. Det bör mot denna bakgrund även i fortsättningen vara möjligt att via kollektivavtal som träffats eller godkänts på förbunds-nivå göra avsteg från lagregleringen och låta arbetsgivaren få rätt att ta del av diagnosuppgifter angående sina anställda när detta bedöms som behövligt som ett inslag i arbetet med arbetsmiljöförbättringar och rehabilitering inom företaget. En sådan rätt måste gi-

vetvis förenas med regler om tystnadsplikt för arbetsgivaren angående uppgifter han får del av på detta sätt. Jag återkommer till detta i avsnitt 4.8.

Prop.
1990/91:181

4.7 Anmälnings- och uppgiftsskyldigheten för arbetsgivare

Mitt förslag: Arbetsgivaren skall till försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett rätt till sjuklön, om sjukfallet fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Anmälan skall göras till kassan inom sju kalenderdagar från sjuklöneperiodens slut. Arbetsgivaren skall vidare lämna skriftlig uppgift till riksförsäkringsverket om sjukdomsfall som har gett rätt till sjuklön men avslutats inom sjuklöneperioden. Uppgifterna lämnas senast vid utgången av den kalendermånad som följer efter den under vilken sjuklöneperioden löpte ut. Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, riksförsäkringsverket bemyndigas emellertid att få föreskriva att uppgifter i stället skall lämnas till försäkringskassan samt att uppgifterna får lämnas med hjälp av ADB-teknik.

Skälen för mitt förslag: Sjukpenningkommittén föreslog i sin skiss till ett sjuklönesystem att det skulle ankomma på arbetsgivaren att – om sjukdomsfallet fortsatte efter sjuklöneperiodens utgång – senast tredje arbetsdagen efter det att sjuklöneperioden gått ut underrätta försäkringskassan om detta. Kommittén redovisade också att man övervägt om inte arbetstagaren själv borde ha ansvaret för anmälan vid övergången. Kommitténs förslag byggde dock på den förutsättningen att arbetsgivaren under alla förhållanden måste förse kassan med uppgift om att sjuklön erlagts. Vidare hänvisade kommittén till risken för att den enskilde på grund av sjukdomen eller andra orsaker inte själv förmådde bevaka sin rätt eller glömde att göra anmälan. Kommittén ansåg också att de uppgifter om den anställdes arbets- och löneförhållanden som arbetsgivaren skulle lämna i anslutning till sjuklöneperiodernas utgång skulle kunna utgöra impulser för en SGI-ändring.

För tid efter det att sjuklöneperioden gått till ända skall arbetstagarens anspråk på ersättning till följd av sjukdomen prövas av försäkringskassan enligt sjukpenningreglerna i AFL. Detta förutsätter att kassan får information om att arbetstagaren har uppburit sjuklön under fjortondagarsperioden, dvs. att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt lagstiftningen om sjuklön. En skyldighet för arbetsgivaren att anmäla till försäkringskassan om sjukdomsfallet fortsätter efter sjuklöneperiodens slut får anses väsentlig för att sjukersättningssystemet skall kunna fungera smidigt när sjuklöneperioden avslutats. Sjuklönekommittén har uttalat sig för att arbetsgivaren åläggs en sådan anmälningsskyldighet, som enligt kommittén bör vara straffsanktionerad. Tiden för sådan anmälan bör avpassas så att anmälningsskyldigheten inte i onödan komplicerar arbetsgivarnas rutiner när det gäller rapportering av sjukfallen. Jag föreslår i likhet med sjuklönekommittén att en sådan anmälan skall göras inom sju dagar efter det att sjuklöneperioden avslutats. En anmälan bör innehålla arbetstagarens personnummer och uppgift om det datum sjuklöneperioden började löpa.

Inom försäkringsadministrationen pågår ett arbete med att utforma socialförsäkringens framtida datorstöd bl.a. med syfte att skapa förutsättningar för det utvidgade datorstöd som behövs för försäkringskassornas arbete med mer aktiv rehabilitering och förebyggande insatser. I ett delbetänkande av utredningen om en socialförsäkringsregisterlag, (SOU 1991:9) Lokala sjukförsäkringsregister, har lagts fram förslag till en registerlag för de lokala sjukförsäkringsregistren. Detta betänkande har remissbehandlats och bereds för närvarande inom regeringskansliet. I nästa etapp av utredningsarbetet avser utredningen att lämna förslag till en reglering av de centrala registren inom riksförsäkringsverket och försäkringskassorna. Således kommer ytterligare underlag att föreligga vad gäller försäkringskassornas behov på sikt av information för handläggning.

Försäkringsadministrationen bör vidare ha tillgång till en ändamålsenlig sjukstatistik och kan också behöva en riktig sjukhistorik för enskilda personer. Dessa uppgifter är av värde från rehabiliteringssynpunkt och för att belysa sjukfrånvaron i olika arbeten och arbetsmiljöer, bl.a. som underlag för yrkesinspektionens bevakning av arbetsmiljöinsatser m.m. En hög sjukfallsfrekvens indikerar ofta brister i arbetsmiljö och arbetsorganisation hos den enskilde arbetsgivaren. Arbetsgivarna bör åläggas en uppgiftsskyldighet avseende korta sjukfall.

Uppgiftslämnandet om sjukfall inom sjuklöneperioden bör inte få leda till en betungande administration för den enskilde arbetsgivaren. Detta har understrukits av sjuklönekommittén, som också framhållit det angelägna i att uppgifterna begränsas till att avse endast det absolut nödvändiga för att tillgodose behovet av information. Jag instämmer i sjuklönekommitténs synpunkter i denna fråga. Mitt förslag, som överensstämmer med kommitténs, innebär att arbetsgivaren skall fullgöra denna uppgiftsskyldigheten till riksförsäkringsverket senast vid utgången av den kalendermånad som följer närmast efter den då sjuklöneperioden löpte ut. Det är emellertid samtidigt min förhoppning att uppgifterna skall kunna lämnas tidigare än vad som krävs enligt den föreslagna lagregleringen. Så torde också kunna ske därför att det för arbetsgivaren lär vara lämpligt att rapporteringen görs i samband med löneutbetalningen till de anställda på arbetsstället i fråga. Därmed kan onödigt administration undvikas. Uppgiftsskyldigheten bör omfatta arbetstagarnas personnummer, arbetsgivarens organisationsnummer samt arbetsställesnummer, sjuklöneperiodens längd och dagar med ersättning för hel eller partiell nedsättning av arbetsförmågan inom nämnda period.

Inom försäkringsadministrationen avses uppgifter av detta slag bearbetas genom s.k. optisk läsning eller med hjälp av ADB. Som huvudregel bör därför gälla att arbetsgivaren skall lämna uppgifterna i skriftlig form. Möjlighet bör emellertid på sätt sjuklönekommittén förordad finnas att lämna uppgifterna också med hjälp av ADB eller annan motsvarande metod. Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, riksförsäkringsverket bör därför få meddela föreskrifter härom. Regleringen bör omfatta också möjlighet att föreskriva att uppgifterna skall lämnas, istället för till riksförsäkringsverket, till försäkringskassan. I motsats till sjuklönekommittén anser jag att uppgifterna inte skall kunna lämnas direkt till en privat juridisk person (servicebyrå

e.dyl.). Detta hindrar inte att en sådan juridisk person anlitas av myndighet för t.ex. optisk läsning.

Anmälning- och uppgiftsskyldigheten bör sanktioneras med straffpåföljd i form av böter.

Om sjukdomsfallet fortsätter efter sjuklöneperiodens slut ankommer det på kassan att besluta angående sjukpenningrätten och med vilket belopp sjukpenning skall utges. Den omständigheten att arbetsgivaren underlåter att anmäla ett sjukdomsfall som fortsätter efter sjuklöneperiodens slut får inte innebära att den anställde går miste om ersättning från sjukpenningförsäkringen. I detta hänseende får jag hänvisa till mitt förslag i det följande (avsnitt 5).

4.8 Tystnadsplikt

Mitt förslag: Tystnadsplikt skall gälla för den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet handhar frågor som gäller rätten till sjuklön för de anställda. Tystnadsplikten omfattar uppgifter om den anställdes hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt som lämnats genom intyg från läkare eller tandläkare eller genom sådan försäkringen som en anställd lämnar angående sin sjukfrånvaro.

Skälen för mitt förslag: När ansvaret för sjukersättningen under de första 14 dagarna av en sjukperiod läggs på arbetsgivarna innebär detta - med undantag för offentlig verksamhet - att bestämmelserna i sekretesslagen (1980:100) inte blir tillämpliga på integritetskänsliga uppgifter som lämnas i samband med sjukfall som omfattas av sjuklöneperioden. Utgångspunkten måste därför vara att den nya ordningen med sjuklön inte får innebära en försämring av möjligheterna att garantera att uppgifter om enskildas personliga förhållanden inte obehörigen röjs.

På arbetsmiljöområdet finns regler som enligt min uppfattning kan tjäna som förebild för bestämmelser om sekretesskydd för känsliga uppgifter som kan komma till arbetsgivarens kännedom i ett sjuklönesystem. Dessa regler avser enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) tystnadsplikt för främst skyddsombud och skyddskommittéledamöter samt för deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Härvidlag gäller att sekretesslagen är tillämplig i allmän verksamhet och tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen i enskild verksamhet.

Mot denna bakgrund föreslår jag att tystnadspliktsbestämmelser införs i lagstiftningen om sjuklön. Regleringen bör syfta till att skydda arbetstagaren från att uppgifter om hans hälsotillstånd och personliga förhållanden i övrigt som framkommer genom att läkarintyg och försäkringen lämnas till arbetsgivaren blir obehörigen röjda. I första hand bör den omfattas av tystnadsplikt, som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet har hand om sjuklönefrågor. Om straffansvar för den som bryter mot tystnadsplikten finns bestämmelser i brottsbalken.

Mitt förslag: En försäkringskassa skall på ansökan av en arbetstagare som är inskriven hos kassan kunna besluta om ersättning från den allmänna sjukförsäkringen för kostnader för sjuklön som utges till arbetstagaren. Ett sådant beslut skall kunna meddelas endast om arbetstagaren beräknas komma att ha särskilt omfattande korttidsfrånvaro med rätt till sjuklön. Beslutet skall avse arbetstagarens samtliga anställningar. En arbetsgivare som har haft kostnader för sjuklön för en arbetstagare som omfattas av ett sådant beslut får efter ansökan ersättning hos försäkringskassan. Arbetstagarens sjuklön skall i sådana fall även för de första tre dagarna med sjuklön utgöra 90 % av de anställningsförmåner han gått miste om.

Skälen för mitt förslag: I direktiven till sjukpenningkommittén framhölls att införandet av ett sjuklönesystem inte fick leda till att personer med relativt hög sjuklighet eller med arbetshandikapp skulle få svårigheter att få arbete. Kommittén ansåg mot denna bakgrund att det borde övervägas om inte en arbetsgivare borde ges möjlighet att få ersättning för utgiven sjuklön till anställda med hög sjukfrånvaro. Något förslag till utformning av en sådan lösning redovisades dock inte.

Situationen på arbetsmarknaden för den som lider av hög sjuklighet eller arbetshandikapp kan redan idag vara besvärlig. Införandet av ett sjuklönesystem får inte leda till att situationen förvärras i det här avseendet. Det är därför enligt min uppfattning välmotiverat att möjligheter öppnas för försäkrade i denna kategori som så önskar att omfattas av en särskild ersättningsanordning som innebär att de i väsentligt mindre grad än annars belastar den enskilde arbetsgivaren kostnadsmässigt.

I det norska systemet finns en undantagsmöjlighet för personer som lider av en långvarig kronisk sjukdom eller ett handikapp som medför ökad risk för stor sammanlagd sjukfrånvaro. En sådan arbetstagare kan efter ansökan hos trygdekontoret bli undantagen från bestämmelserna om att arbetsgivaren skall svara för kostnaderna för sjuklön som utges till honom. Avsikten är att motverka att arbetsgivarens skyldighet att utge sjuklön till den anställde blir alltför betungande, vilket i sin tur skulle kunna medföra ökade problem på arbetsmarknaden för personer med ökad risk för sjukfrånvaro. I lagen eller dess tillämpningsföreskrifter har inte angetts vilka sjukdomsgrupper som är av den arten att de är att betrakta som kroniska. Inte heller finns någon definition av vad som är att betrakta som långvarig sjukdom eller någon uppräkningslista av de handikapp som avses. I stället görs bedömningen utifrån en prognos angående den framtida sjukfrånvaron. Denna bedömning har sedan fått avgöra om en person skall ställas utanför systemet i den bemärkelse jag redogjort för.

Jag anser för min del att det norska systemet anvisat en modell som kan få en viss motsvarighet också i vår lagstiftning.

Den som lider av en sjukdom som medför risk för särskilt omfattande sjukfrånvaro som berättigar till sjuklön bör ges en möjlighet att ansöka hos försäkringskassan om att ersättning skall kunna utges från sjukförsäkringen för kostnader för den sjuklönen, som kan komma att utges till honom. Med risk för särskilt omfattande sjukfrånvaro bör här avses att sjukdomen kan antas medföra ett större antal sjukfall med rätt till sjuklön under en tolv månadersperiod. Utöver detta krav bör också gälla att arbetstagaren är inskriven hos kassan enligt lagen om allmän försäkring. Kassans bedömning om sökanden har en sjukdom som kan antas medföra särskilt omfattande korttidsfrånvaro i framtiden måste grunda sig på sannolika effekter av den sjukdom den försäkrade lider av. Av betydelse för bedömningen kan också vara hur den försäkrades sjukfrånvaro sett ut i förfluten tid. Om försäkringskassan har meddelat ett angivet beslut avses detta få den verkan, att arbetsgivaren kan ansöka hos kassan om ersättning för kostnader för utgiven sjuklön. Ett beslut skall gälla till förmån för samtliga arbetstagarens arbetsgivare. En viktig förutsättning är emellertid att det endast är arbetstagaren själv som skall kunna ansöka om att kassan skall fatta ett dylikt beslut. På det sättet undviks att den enskilde påtvingas att särskilda regler skall gälla för honom när det gäller sjuklön. Samtidigt innebär ansökningsmöjligheten en trygghet för den enskilde i och med att ökad sjuklighet inte behöver försvåra hans situation på arbetsmarknaden. Av skäl som lagrådet anfört bör det inte därutöver krävas något särskilt medgivande av arbetstagaren för att utbetalning skall kunna ske till arbetsgivaren.

Ersättning till arbetsgivaren bör – i motsats till vad som föreslogs i lagrådsremissen – kunna betalas ut för samtliga dagar i sjuklöneperioden. Ersättningen bör även avse lagstadgade sociala avgifter och särskild löneskatt som beräknas belöpa på de sålunda bestämda sjuklöneutgifterna. När en sjukperiod har avslutats för en person, för vilken försäkringskassan beslutat om att särskild gottgörelse skall kunna ges enligt vad jag nyss anfört, skall arbetsgivaren kunna ansöka hos försäkringskassan om att få ersättning för utgiven sjuklön. Därvid krävs att arbetsgivaren redovisar med vilket belopp och för vilken tid sjuklön utbetalats till arbetstagaren i sjuklöneperioden. Det ankommer därefter på kassan att betala ut ersättningen till arbetsgivaren.

Enligt den nya regleringen av kompensationsgraden inom sjukpenningförsäkringen kan en försäkrad efter särskilt beslut av försäkringskassan få sjukpenning för de första tre dagarna i en sjukperiod efter 80 % i stället för 65 % av SGI. Denna undantagsmöjlighet gäller i fall då sjukdomen kan antas medföra ett större antal sjukperioder med sjukpenning under en tolv månadersperiod. Jag ansluter mig till sjuklönekommitténs uppfattning att det för att uppnå god överensstämmelse med sjukpenningregleringen bör vara lämpligt att denna ordning ges en motsvarighet inom det lagreglerade sjuklönesystemet. Detta kan ske genom anknytning till den nyss förordade ordningen med ersättning i vissa fall från försäkringskassan för arbetsgivarens sjuklönekostnader. När ett beslut har fattats av försäkringskassan om rätt för arbetsgivaren att få sådan ersättning skall således enligt mitt förslag arbetstagaren vara berättigad till sjuklön efter en kompensationsgrad av 90 % av mistade anställningsförmåner även för de första tre dagarna med sjuklön i perioden.

Mitt förslag: Har tvist uppkommit om rätten till sjuklön och gäller tvisten frågan om arbetsförmågans nedsättning, kan försäkringskassan efter skriftlig ansökan av arbetstagaren utge ersättning, om sannolika skäl talar för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav. Ersättning lämnas med skäligt belopp, dock högst med ett belopp som för dag utgör en trehundrasextiofemtedel av 90 % av en SGI som uppgår till sju och en halv gånger basbeloppet, dvs. för närvarande 595 kr.

Ersättningen lämnas från sjukförsäkringen enligt AFL. Arbetstagaren skall vara inskriven hos kassan enligt nämnda lag.

Ersättning lämnas inte för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsdagen.

Ersättning skall inte utges om staten svarar för arbetstagarens fordran hos arbetsgivaren enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.

Har ersättningsbelopp utbetalats inträder försäkringskassan i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren.

Ersättningen görs skattepliktig och pensionsgrundande. På belopp som arbetsgivaren betalar till försäkringskassan med anledning av att kassan övertagit arbetstagarens fordran på sjuklön skall socialavgifter erläggas.

Skälen för mitt förslag: En grundläggande förutsättning för införande av ett sjuklönesystem är att arbetsgivarna lojalt tillämpar bestämmelserna och betalar ut den sjuklön som arbetstagarna är berättigade till vid sjukdom. Det finns enligt min mening inte heller skäl att anta annat än att en lagreglerad sjuklönerätt kommer att fungera tillfredsställande sett även från arbetstagarnas synpunkt. Det torde emellertid inte kunna undvikas att det någon gång inträffar fall där arbetsgivaren underlåter att utge sjuklön eller utger sjuklön med ett mindre belopp än vad arbetstagaren hade förväntat sig. Skälen till sådana situationer kan vara flera; arbetsgivaren kan t.ex. med rätt eller orätt anse den anställde inte vara berättigad till sjuklön på grund av att han finner att något anställningsförhållande inte föreligger eller – vid tidsbegränsade anställningsavtal – att den anställde inte uppfyller kvalifikationsreglerna för sjuklön. Delade meningar kan vidare tänkas föreligga om beräkningen av sjuklönens storlek eller huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller nedsättningens omfattning.

Twister mellan arbetstagare och arbetsgivare om rätt till lön är att anse som arbetstvister och slits därför i civilrättslig ordning. De instrument för tvistlösning som finns för arbetstvister måste som regel anses tillräckliga för att tillgodose arbetstagarens intressen även när en sådan tvist rör rätten till lön vid sjukdom. Ett viktigt inslag i det sammanhanget är bestämmelserna i 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som i lönetvister ger arbetstagarorganisationen tolkningsföretråde, om en kollektivavtals-

bunden arbetsgivare underlåter att påkalla förhandling eller väcka talan. Som jag återkommer till i det följande (avsnitt 4.12) föreslår jag för sjuklönetvisternas vidkommande dessutom en skyldighet för försäkringskassan att på begäran av arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarorganisation eller domstol yttra sig huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller om nedsättningens omfattning.

Även om tvister om lön vid sjukdom måste kunna behandlas i den ordning som beskrivits anser jag att en arbetstagare i vissa situationer har behov av ett grundläggande skydd därutöver om tvist uppstår med arbetsgivaren. Jag tänker då närmast på sådana fall där arbetsgivaren ifrågasätter om arbetstagaren varit sjuk eller om arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom. I praktiskt viktiga och känsliga frågor om sjukdom och arbetsförmåga är det enligt min mening angeläget att vid oenighet kunna få till stånd en snar opartisk prövning hos ett organ med vana vid sådana spörsmål. Det framstår inte som naturligt att sådana frågor avgörs i förhandling mellan arbetsmarknadsparterna.

Ett förslag med den innebörd jag nu berört lades på sin tid fram av sjukpenningkommittén. Kommittén föreslog att skyddet skulle utformas på så sätt att arbetstagaren i sådana situationer erhöll sjukpenning enligt AFL som utbetalades av den allmänna försäkringskassan.

Även jag anser att försäkringskassan skall handha bedömningar och utbetalningar av ersättningar inom en sådan trygghetsanordning. Jag anser det emellertid inte ändamålsenligt med en konstruktion som innebär att sjukpenning utges enligt AFL. Häremot talar flera skäl. Ett skäl är att de beräkningsregler som gäller för sjukpenning enligt AFL skulle medföra överkompensation i de fall arbetstagaren har flera arbetsgivare och endast en av dem underlåter att utge sjuklön. Överkompensation kan också tänkas uppstå i de fall där arbetsgivaren inte helt vägrar att utge sjuklön men betalar ut ett mindre belopp än vad arbetstagaren har rätt till. För att motverka sådana inte önskvärda effekter skulle ändringar behöva göras i sjukpenningssystemet. Sådana ändringar – för vilka det saknas närmare utredningsunderlag – skulle emellertid bli tämligen komplicerade och bl.a. försvåra överblicken av sjukpenningreglerna. Det är vidare inte oväsentligt att en egentlig sjukpenningrätt för situationer som här avses – reglerad inom den allmänna försäkringens författningsmässiga ram – skulle innebära att tanken på ett rättvist och administrativt smidigt fungerande sjuklönesystem inte fullföljs med tillräcklig konsekvens.

Sjuklönekommitténs uppdrag har varit inriktat bl.a. på att lämna förslag om en garanti genom socialförsäkringen mot oberättigade inskränkningar vid sjukersättningens utbetalning i ett sjuklönesystem. Kommittén har, efter att ha redovisat bestämmelserna i 35 § MBL om s.k. tolkningsföretråde vid rättstvist om lön, funnit att regelverket behöver kompletteras för att arbetstagarnas rätt till ersättning vid sjukdom skall kunna tillgodoses i lägen då en civilrättslig tvistlösning avvaktas. Kommittén anser att det som förutsättning för införande av en arbetsgivarperiod måste gälla att sjuklönelagstiftningen upptar bestämmelser som ger ett sådant behövligt skydd åt den anställde, en s.k. sjuklönegaranti.

Också enligt min uppfattning bör ett skydd som tillgodoser arbetstagarnas

behov av trygghet i det av sjuklönekommittén angivna avseendet tillskapas inom ramen för en sjuklönelagstiftning. Jag vill med ledning av vad sjuklönekommittén anfört i denna fråga föreslå följande reglering, som enligt min bedömning bör bidra också till att undvika att tvister om sjuklön förs vidare till förhandlingar och domstolshandläggning.

Ersättningen bör avse att ge arbetstagaren ett grundläggande skydd när en tvist uppkommit mellan honom och arbetsgivaren om sjuklön. Skyddet bör knyta nära an till de principer som gäller inom sjukförsäkringen. Ersättningen bör kunna aktualiseras när tvisten gäller huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller gäller nedsättningens omfattning. För ersättning bör gälla att sannolika skäl talar för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen. Vid bedömning av vad som kan anses vara sjuklöneberättigat tillstånd bör försäkringskassan kunna utgå från den praxis som hittills gällt för bedömningar i detta avseende i sjukpenningärenden. Det betyder bl.a. att arbetstagarens uppgifter kan läggas till grund för ett ställningstagande, om inte särskilda omständigheter förekommer som ger anledning till något annat. En betydelsefull utgångspunkt i sammanhanget är att arbetstagaren skall ha gjort sjuknämälan och avgett en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan satts ned (jfr avsnitt 4.5). Med en sådan ordning som nu angetts skapas en garanti för att arbetstagaren får sjukersättning från försäkringskassan på väsentligen sådana grunder och enligt den praxis som gäller inom den allmänna sjukförsäkringen.

För betalning av arbetstagares fordran hos arbetsgivare som försatts i konkurs svarar staten enligt reglerna i lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs. Om arbetstagarens fordran på sjuklön kan tillgodoses enligt den lagen bör inte utbetalning ske enligt förevarande ersättningsanordning.

Ersättning bör lämnas efter en skälighetsbedömning med högst ett belopp som i princip motsvarar den ersättningsnivå som sjuklöne regleringen syftar till. Maximibeloppet per dag bör utgöra en trehundra sextiofemtedel av 90 % av en SGI som uppgår till sju och en halv gånger basbeloppet. Det innebär med nuvarande basbelopp 595 kr. per dag, vilket i regel skall kunna täcka den sjuklön som innehållits. För eventuellt sjuklöneblopp som inte täcks av sjukförsäkringsersättningen bör arbetstagaren vara hänvisad till att göra gällande sin fordran i civilrättslig ordning. Ersättningen bör inte utges med ett högre belopp än vad som fordras för att arbetstagaren sammanlagt skall få en inkomst som svarar mot den angivna nivån. Det innebär att försäkringskassan måste ta hänsyn till andra anställningsinkomster, i den mån de är kända för försäkringskassan, och till eventuella förmåner som utges från socialförsäkringssystemet för samma dag och som syftar till att kompensera arbetstagaren för ett inkomstbortfall, t.ex. föräldrapenningförmåner. Till förmögenhet och till förmåner som har ett annat syfte än det nyss nämnda bör hänsyn inte behöva tas.

Det är angeläget att arbetstagarens framställning om ersättning är så komplett som möjligt. Det kan därför vara lämpligt att det för ändamålet utformas blanketter, varav framgår att uppgifter skall lämnas om arbetsgivare, löneförhållanden, vad arbetsgivaren uppgett som skäl för sin underlåtenhet, m.m. Det bör därför ställas krav på att en framställning om ersättning skall ha skriftlig form.

Ersättning bör inte lämnas för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsdagen. För detta talar bl.a. att försäkringskassan – för att ha möjlighet att bedöma om sannolika skäl talar för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen – skall kunna inhämta uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd utan alltför stor omgång.

I fråga om det belopp som har utbetalats till arbetstagaren anser jag att återbetalningsskyldighet inte skall föreligga annat än i speciella fall, nämligen då den omtvistade sjuklönen sedermera betalats eller då ersättningen utgetts felaktigt eller med för högt belopp, t.ex. på grund av att oriktiga uppgifter har lämnats. Mitt förslag innebär i stället att försäkringskassan skall träda in i arbetstagarens rätt gentemot arbetsgivaren. I den mån arbetsgivaren inte är villig att ersätta det belopp som kassan har betalat ut bör kassan således ges möjlighet att få anspråket prövat vid allmän domstol. Det belopp som en arbetsgivare betalar till kassan, självmant eller genom åläggande i dom, bör vara avgiftsgrundande enligt lagen (1981:691) om socialavgifter. Ändringar föreslås bl.a. därför i nämnda lag (avsnitt 5).

Ersättningen bör finansieras genom sjukförsäkringen enligt AFL. Endast den som är inskriven hos allmän försäkringskassa bör komma i fråga. Ersättningen bör vara skattepliktig och pensionsgrundande. I det hänseendet får jag hänvisa till de i det följande redovisade förslagen till lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370), lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m. och lag om ändring i AFL (avsnitt 5 och specialmotiveringen).

Sjuklönekommittén har tagit upp frågan om det i anslutning till den tillämnade garantiordningen bör införas särskilda sanktionsregler, t.ex. i form av en ersättning för försäkringskassans administrativa merarbete, att erläggas av arbetsgivare som utan godtagbara skäl underlåter att utge föreskriven sjuklön. Kommittén har emellertid stannat för att inte föreslå någon sådan sanktion som enligt kommittén skulle bli omständlig att tillämpa i praktiken. Jag delar kommitténs uppfattning att det för närvarande inte ter sig nödvändigt med ett speciellt sanktionssystem av antytt slag.

Den föreslagna regleringen av en s.k. sjuklönegaranti bör leda till den enligt min mening naturliga ordningen att avgörandena i frågor om sjukdom och nedsatt arbetsförmåga i tvistiga fall i praktiken träffas hos försäkringskassan. Arbetstagaren får garantier för att han inte behöver utsättas för godtycke. Prövningen kommer i det väsentliga att ske på samma sätt och enligt samma grunder som för närvarande. För att ytterligare säkerställa att bedömningen av vad som skall betraktas som sjukdom resp. nedsatt arbetsförmåga sker utan avvikelser från den praxis som utvecklats inom sjukpenningförsäkringen föreslår jag i det följande (avsnitt 4.12) att försäkringskassan skall vara skyldig att avge yttrande i dessa frågor, om arbetsgivaren, arbetstagaren, arbetsföretagsorganisation eller domstol begär det.

Ytterligare en enligt min mening viktig effekt av förslaget om s.k. sjuklönegaranti är att det med en sådan ordning regelmässigt bör saknas anledning att föra tvister om sjuklön till förhandling eller domstol som arbetstvister när oenighet råder om arbetstagaren varit sjuk eller i vad mån arbetsförmågan satts ned på grund av sjukdom. Tillämpningen av ordningen för arbetstvister kan därmed praktiskt sett inskränkas till fall där detta slag av prövning är

särskilt lämplig, såsom när frågan gäller om anställningsförhållande förelagat eller om sjuklörens storlek är rätt beräknad.

Prop.
1990/91:181

4.11 Försäkringsmöjlighet för små företag

Mitt förslag: För små företag införs en möjlighet att hos försäkringskassan försäkra sig för kostnader över en viss nivå som följer av skyldigheten att betala sjuklön. För rätt att teckna försäkring krävs att arbetsgivarens lönekostnader under ett kalenderår inte beräknas överstiga summan av 60 basbelopp enligt AFL. Vid beräkningen av lönekostnaden skall bortses från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter och lagen (1982:423) om allmän löneavgift och skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt. Regeringen bemyndigas att bestämma närmare villkor för försäkringen.

Skälen för mitt förslag: Utöver syftet att uppnå administrativa förenklingar är ett grundläggande skäl för att ålägga arbetsgivaren att svara för ersättningen till arbetstagaren under de första fjorton dagarna av ett sjukdomsfall att stimulera arbetsgivaren till insatser som bl.a. förbättrar arbetsmiljön och arbetsorganisationen och som därmed också leder till en minskning av sjukfrånvaron. Ett sjuklönesystem bör utformas så att sådana insatser för arbetsmiljön m.m. ger ett direkt ekonomiskt resultat hos företaget i form av minskade kostnader för sjukfrånvaron.

Denna stimulans bör naturligtvis finnas också för små företag. Jag anser emellertid att en försäkringsmöjlighet bör införas för att skydda de små företagen mot höga sjuklönekostnader på grund av faktorer som står utanför det område den enskilde arbetsgivaren kan påverka. Försäkringsmöjligheten bör vara frivillig. Det är enligt min uppfattning lämpligt att försäkringskassan tillhandahåller en försäkring för de småföretagare som så önskar.

Mot bakgrund av motiven för att införa ett system med sjuklön bör gränsen för vilka företag som skall ges möjligheten att teckna en försäkring hos försäkringskassan sättas relativt snävt. Mina överväganden har resulterat i att gränsen bör sättas så att rätten att teckna en försäkring bör gälla företag med en lönesumma som – efter avdrag för sociala avgifter o.d. – per kalenderår beräknas motsvara högst 60 basbelopp enligt AFL. Detta kan sägas motsvara ca 10 heltidsanställda.

Uppgift om ett företags lönesumma för ett tidigare år är lätt åtkomlig och verifierbar. Den bör kunna hämtas från senast tillgängliga årsredovisning. Jag har valt att föreslå att gränsen uttrycks som en högsta total lönesumma eftersom man därigenom kan undvika problem som annars kan uppstå för företag med deltids- och säsonganställda. Genom att uttrycka begränsningen i form av basbelopp undviks också behov av årliga justeringar av gränsen för vilka företag som skall ges rätt att teckna försäkring.

Försäkringen bör inte ersätta företagets samtliga kostnader för sjuklön. Försäkringsmöjligheten bör i stället erbjuda det lilla företaget att skaffa ett skydd mot oväntat höga kostnader för sjuklön. Härigenom kan ett skydd er-

bjudas mot sådana ekonomiska påfrestningar som annars skulle kunna utgöra ett hot mot det lilla företagens överlevnad.

De närmare villkor i övrigt som bör gälla för en sådan försäkring anser jag inte behöver lagregleras. Regeringen bör i stället bemyndigas att meddela föreskrifter om sådana villkor. Jag vill emellertid ändå här redovisa min uppfattning avseende vissa av de försäkringsvillkor som bör gälla. Som jag tidigare anfört bör försäkringsmöjligheten avse att täcka oförutsett höga kostnader för sjuklön. Även för de företag som tecknar en försäkring skall således gälla att de individuellt skall bära en viss del av sjuklöneutgifterna. Detta kan ske antingen så att företagen får stå för kostnaderna för sjuklön för ett viss begränsat antal dagar i varje sjuklöneperiod eller genom att företagen ansvarar för kostnaderna för sjuklön intill ett visst belopp under t.ex. varje tolv månadersperiod. Enligt min mening är den första modellen att föredra. Med en sådan utformning av förslaget ges även företag som har en försäkring en stimulans att söka genomföra förbättringar i arbetsmiljö och arbetsorganisation. Jag har funnit att en lämplig avvägning bör vara att företag som tecknar en försäkring själva bör svara för kostnaderna för sjuklön för de första två dagarna i varje sjuklöneperiod. Kostnaderna för eventuella ytterligare sjukdagar i varje sjuklöneperiod bör således täckas av försäkringen.

Försäkringen skall kunna tecknas hos försäkringskassan efter ansökan från företaget. För försäkringen bör kassan ta ut en särskild avgift. Mot redovisning till den försäkringskassa där försäkringen finns får företaget ersättning för de kostnader för sjuklön, inkl. beräknade lagstadgade avgifter och särskild löneskatt, som hänför sig till sjukdagar utöver de två första dagarna i varje sjukfall. Denna redovisning bör kunna ske månadsvis i efterskott.

Jag anser att försäkringen bör utformas så att den blir så enkel som möjlig att administrera. En avgift för försäkringen bör därför tas ut som en procentandel av företagets beräknade lönesumma. Samma procentsats bör tillslut gälla för alla företag som väljer att teckna en försäkring. Avgifterna skall vara så beräknade att de sammantaget kommer att täcka de utgifter som försäkringen kommer att få. Jag anser det inte motiverat, åtminstone inte i ett inledningsskede, att söka utveckla ett system med individuellt satta avgifter som speglar förhållandena i det enskilda företaget. Till detta kommer att frågan om möjligheterna till differentierade socialavgifter avses bli föremål för fortsatt utredning (jfr prop. 1990/91:141, avsnitt 7).

Genom försäkringen kommer försäkringskassorna att få en god bild av sjukfrånvaron hos småföretagen. Denna kunskap bör också kunna utnyttjas för en dialog med företagen om behovet av åtgärder för att förbättra arbetsmiljö och arbetsorganisation. Detta gäller naturligtvis framför allt företag med hög sjukfrånvaro.

Mitt förslag: Tvister med anledning av lagstiftningen om sjuklön handläggs slutligt inom den befintliga domstolsorganisationen.

Mål mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpning av lagstiftningen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbets tvister. Gäller en sådan tvist frågan om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller om graden av nedsättning i arbetsförmågan skall försäkringskassan på arbetsgivares, arbetstagares, arbetstagarorganisations eller domstols begäran avge yttrande.

Föreskrifterna i 20 kap. 10 och 10 a §§ AFL om omprövning och ändring av försäkringskassas beslut skall tillämpas även i fråga om försäkringskassebeslut enligt lagstiftningen om sjuklön. I fråga om flertalet beslut av kassan skall även föreskrifterna i 20 kap. 11-13 §§ om överklagande m.m. av försäkringskassas och förvaltningsdomstols beslut tillämpas.

Skälen för mitt förslag: Jag har i det föregående (avsnitt 4.10) redovisat mitt förslag till en garantiordning som ger arbetstagaren möjlighet att under vissa förutsättningar få snar utbetalning av ersättning från försäkringskassan, om sjuklön innehållits av arbetsgivaren på grund av oenighet om arbetsförmågans nedsättning på grund av sjukdom. Bl.a. med hänsyn härtill är det min bedömning att man inte behöver befara att ett stort antal tvister om lagstadgad sjuklön kommer att föras vidare till domstol. I ett sjuklönesystem är naturligtvis likväl frågan om hur tvist rörande reglernas tillämpning slutligt skall handläggas av betydelse.

Olika slag av tvister kan förekomma. Förhållandet kan till en början röra enbart arbetsgivare och arbetstagare. Tvist om rätten till sjuklön eller sjuklönens storlek kan aktualiseras av flera skäl. Hit hör rent arbetsrättsliga frågor om anställningsförhållandet, såsom vad som avtalats om tillträdet och anställningens längd, och frågor om löneberäkning. Även om det, som jag tidigare anfört, inte framstår som särskilt sannolikt kan det inte uteslutas att frågor om huruvida arbetstagarens nedsättning av arbetsförmågan beror på sjukdom eller frågan om graden av nedsättning i arbetsförmågan kan uppkomma inom denna ram. Tvisten kan vidare röra det allmänna och avse frågor om t.ex. försäkring för sjuklönekostnader, om ersättning från sjukförsäkringen för sjuklön som utgetts till arbetstagare med särskilt omfattande sjukfrånvaro eller om utbetalning till arbetsgivaren på grund av ett sådant beslut om sjukförsäkringsersättning.

Sjukpenningkommittén pekade på tre olika modeller för tvistlösning. En lösning som diskuterades var införande av en särskild nämnd. Kommittén hänvisade bl.a. till Norge där tvisterna slits av en särskild skiljenämnd, kallad ankenämnd. Nämnden består av tre ledamöter, varav en är ordförande för nämnden och har särskild erfarenhet av socialförsäkringsrättsliga spörsmål; de övriga två ledamöterna utses efter förslag från Näringslivets Huvudorganisation resp. från Landsorganisationen i Norge.

Den andra lösningen som diskuterades var att tvisterna skulle avgöras i den för arbetsrättsliga tvister föreskrivna ordningen, dvs. av allmän domstol och/eller av arbetsdomstolen. Kommittén pekade i denna del på att vissa frågor som berörde sjuklönesystemet kunde vara reglerade i kollektivavtal och alltså under alla förhållanden hade att prövas i arbetsrättslig ordning. Slutligen övervägde kommittén det socialförsäkringsrättsliga tvistlösningssystemet, dvs. försäkringskassa, försäkringsrätt och försäkringsöverdomstolen. Kommittén tog inte uttrycklig ställning för något av alternativen men uttalade att för en skiljenämnd talade bl.a. snabbhet i handläggningen, likformighet, processekonomiska skäl samt att partsintressena borde vara representerade. Om en sådan nämnd organisatoriskt och utan nämnvärda kostnader kunde knytas till någon av försäkringsrätterna skulle den lösningen vara att föredra. Mot den arbetsrättsliga tvistlösningssmodellen talade de förmodade långa handläggningstiderna i arbetsdomstolen. En mer näraliggande lösning låg enligt kommitténs uppfattning i det socialförsäkringsrättsliga systemet för tvistlösning.

Den norska ankenämnden har endast haft att pröva ett fåtal tvister. Under den senaste tioårsperioden har nämnden i genomsnitt per år handlagt ca 50 ärenden. Enligt min bedömning finns det inte skäl att befara att ett svenskt sjuklönesystem skulle ge upphov till ett stort antal tvister som måste slitas av ett opartiskt organ. Det förefaller således inte påkallat att inrätta någon ny organisation för sjuklönetvisternas vidkommande. Huvudinvändningen mot att det inrättas en sådan nämnd är emellertid följande. I Sverige har arbetsdomstolen en särskild kompetens för prövning av arbetsrättsliga mål. I synnerhet gäller detta beträffande tvister om kollektivavtal. Genom den partsrepresentation som finns i arbetsdomstolen har domstolen fått en stark förankring i organisationerna på arbetsmarknaden och tillförsäkrats sakkunskap i fråga om synsättet på arbetsmarknaden. Som har framgått av mitt förslag till sjuklöne reglering avses parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal lösa en del av de frågor som ett sjuklönesystem för med sig. Det vore enligt mitt förmenande mindre lämpligt om det för sjuklönemålets del inrättades en särskild nämnd som skulle få rätt att avgöra likartade frågor som arbetsdomstolen. Kommitténs utgångspunkt för inrättande av en sådan nämnd, dvs. att nämnden organisatoriskt skulle knytas till någon av försäkringsrätterna, är vidare inaktuell eftersom riksdagen har fattat beslut om att försäkringsrätterna skall integreras i den allmänna förvaltningsdomstolsorganisationen och förslag har lagts fram om hur detta närmare skall ske (jfr prop. 1990/91:80, JuU18).

För min del anser jag att övervägande skäl talar för att tvister med anledning av en lagstiftning om sjuklön bör behandlas inom den befintliga domstolsorganisationen. Tvister bör vidare behandlas av den domstol där de sakligt sett hör hemma. De av mig föreslagna grundläggande sjuklönebestämmelserna utgör föreskrifter av civilrättslig natur. Tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare om rätt till sjuklön och storleken därav är att anse som arbetstvister och bör behandlas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, dvs. av allmän domstol och/eller arbetsdomstolen. I en process enligt denna ordning kan rättegången, om yrkandena är så ställda, utmynna i en dom som är verkställbar enligt utsökningsbalkens bestämmelser. Detta

förhållande ger, vid jämförelse med t.ex. socialförsäkringssystemets ordning, ett avgörande försteg åt den förordade lösningen.

En tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare kan – förutom andra frågor – avse frågor om arbetstagarens arbetsförmåga har satts ned på grund av sjukdom eller om graden av nedsättning i arbetsförmågan. Sådana frågor brukar vanligtvis bedömas av socialförsäkringsadministrationen och av förvaltningsdomstol, även om frågor av detta slag givetvis också kan aktualiseras hos allmän domstol och hos arbetsdomstolen vid tvist om avtalsbaserad sjuklön. Som nämnts tidigare finns det enligt min mening skäl att så långt möjligt söka begränsa antalet mål om sjuklön som kan behöva behandlas i domstol och samtidigt ta tillvara den kompetens som finns hos försäkringskassorna i fråga om bedömningar av detta slag. Jag anser därför att det bör föreskrivas en skyldighet för försäkringskassan att avge yttrande i en sådan fråga. Förutsättningen bör vara att det föreligger en tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare som rör frågan om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller om graden av nedsättning i arbetsförmågan. Tvisten behöver inte ha förts till domstol. Skyldigheten att avge ett sådant yttrande bör föreligga efter begäran av arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarorganisation eller domstol.

För de fall sjuklönetvisten handläggs i domstol bör man kunna utgå ifrån att ett införskaffat yttrande av försäkringskassan regelmässigt blir tungt vägande i utredningen av den eller de frågor som yttrandet avser. Vid domstolsprövning bör det vidare vara naturligt att en utredning och bedömning som gjorts hos socialförsäkringens organ i fråga om garantiersättning till arbetstagaren från sjukförsäkringen tillmäts särskild betydelse. Med hänsyn härtill finns det goda skäl att förutsätta att socialförsäkringens principer för bedömning av rätt till sjukersättning får genomslag inom sjuklönesystemet.

I de fall där försäkringskassan har att fatta beslut enligt den avsedda lagstiftningen bör reglerna i 20 kap. 10 och 10 a §§ AFL om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut gälla på motsvarande sätt. De fall som avses är kassans beslut om skyldighet för en arbetstagare att förete intyg m.m. från en tidigare dag än vad som annars följer. Hit hör också kassans beslut i fråga om en arbetstagares ansökan om att särskilda regler skall gälla för honom och hans arbetsgivare samt arbetsgivarens framställning om ersättning från försäkringskassan för utgiven sjuklön efter det att kassan beslutat att särskilda regler skall gälla. Även kassans beslut i fråga om försäkring mot höga sjuklönkostnader och i fråga om en arbetstagares ansökan om ersättning från sjukförsäkringen vid en tvist om sjuklön samt beslut i fråga om en begäran att avge sådant yttrande som nyss behandlats avses kunna omprövas resp. ändras enligt reglerna i AFL.

Beträffande frågan om försäkringskassans beslut efter omprövning bör kunna överklagas anser jag att svaret bör bero på arten av den angelägenhet som kassan prövar. En överklagningsrätt bör enligt mitt förmenande gälla i fråga om beslut på grund av en framställning från en arbetstagare med särskilt omfattande sjukfrånvaro om att särskilda regler skall gälla för honom och hans arbetsgivare. Fullföljdsrätt bör också gälla beträffande beslut i fråga om utgivande av ersättning till arbetsgivaren för sjuklön, efter det att ett beslut om att särskilda regler skall gälla har fattats. Hinder bör inte heller

uppställas mot att överklaga ett beslut varigenom försäkringskassan tagit ställning till en ansökan från arbetstagaren om ersättning från sjukförsäkringen vid tvist om sjuklön mellan honom och arbetsgivaren. Även om det finns argument som kan anföras mot en sådan ordning bedömer jag att ett utslag av en överordnad socialförsäkringsinstans i ett sådant ersättningsärende kan bli av stor principiell vikt. Jag får hänvisa till vad jag nyss anfört om betydelsen i ett mål om sjuklön av utredningar och bedömningar som görs av socialförsäkringsorganen.

En rätt att överklaga bör också finnas i fråga om försäkring mot höga sjuklönekostnader, om kassan beslutar att inte meddela sådan försäkring. Det finns däremot inte skäl att låta fullföljdsrätten omfatta också villkoren för en sådan försäkring. Ett beslut beträffande s.k. förstadagsintyg bör kunna överklagas. Jag finner det däremot inte lämpligt med en fullföljdsrätt också beträffande beslut i frågan om arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan i ett pågående sjukfall. För denna ståndpunkt talar främst att ett sådant beslut får betydelse redan i ett pågående ersättningsfall. Jag anser att den nyss nämnda möjligheten att begära att kassan omprövar sitt beslut är tillfyllest i detta sammanhang.

Vidare bör ett beslut vari kassan tar ställning till en framställning om att avge yttrande inte kunna överklagas. Något behov av en fullföljdsrätt häröver lär inte finnas. Den möjlighet som finns att begära omprövning av kassans beslut måste anses tillräcklig i detta sammanhang.

Den reglering som jag föreslagit bedöms inte föranleda annat än en marginell ökning av antalet mål i förvaltningsdomstolarna resp. de allmänna domstolarna och i arbetsdomstolen. Kostnaderna går för närvarande inte att uppskatta närmare. Jag anser därför att en utvärdering av kostnadseffekterna i detta avseende bör göras något år efter lagstiftningens ikraftträdande.

5 Den lagtekniska lösningen. Följdändringar

Mitt förslag: Sjuklönesystemet regleras i en särskild lag. Följdändringar företas i socialförsäkringslagstiftningen samt i socialavgifts- och skattelagstiftningen.

Skälen för mitt förslag: Inom den lagreglering av sjuklönesystemet som förordats i det föregående finns det vissa bestämmelser som knyter nära an till sjukpenningreglerna enligt AFL. De allmänna försäkringskassorna ges vissa uppgifter avseende bl.a. kontroll och beslutsfattande under sjuklöneperioder. Emellertid gäller den avsedda lagstiftningen om sjuklön väsentligen frågor om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regleringen blir således, även med beaktande av vissa bestämmelser av offentlig-rättslig karaktär, i grunden en arbetsrättslig lagstiftning. Det innebär att lagreglerna inte kan naturligt passas in i den befintliga socialförsäkringsrättsliga regleringen. Med hänsyn härtill förordar jag att den nya sjuklöne regleringen tas in i en särskild lag.

En särskild lag som reglerar arbetstagares rätt till sjuklön på det sätt som förordats i det föregående föranleder följdändringar i olika lagar inom främst socialförsäkringsområdet. Behov uppkommer också av vissa åtgärder inom andra lagstiftningsområden som berörs i det följande.

Prop.
1990/91:181

Socialförsäkringslagstiftningen

Framför allt berörs AFL och dess regler om sjukpenning i 3 kap. Rätten till sjukpenning avses bortfalla med avseende på sådan tid inom en sjuklöneperiod under vilken den försäkrades arbetsgivare har att svara för sjuklön enligt den nya lagen. Begränsningen skall avse sjukpenningrätt på grundval av anställningsförmånerna från arbetsgivaren. I AFL bör således tas in bestämmelser om undantag från sjukpenningrätten, varvid – i enlighet med vad *lagrådet* har påpekat – inriktningen måste vara att uppnå sådan samordning med sjuklöne regleringen, att överlappning med t.ex. dubbla ersättningar som resultat och glapp med bortfall av kompensation för inkomstförlust undviks så långt möjligt. Den valda ståndpunkten att sjuklönelagen, av skäl som anförts i avsnitt 4.2, skall omfatta enbart arbetstagare leder som *lagrådet* har framhållit till att det blir nödvändigt att på ett annat sätt än med nuvarande reglering göra åtskillnad mellan arbetstagare och uppdragstagare. De samordningsfrågor som på grund härav uppkommer i tillämpningen bör dock inte medföra större svårigheter än att de kan bemästras. Jag återkommer till detta i specialmotiveringen, avsnitt 8.2.

Också i fråga om sjukpenningens storlek och beträffande sjukanmälan behövs kompletterande regler i 3 kap. AFL som följd av den avsedda sjuklönelagstiftningen. Reglerna om havandeskapspenning i samma kapitel och om föräldrapenningförmåner behöver tillföras bestämmelser i samordningssyfte så att ersättning från olika håll för samma inkomstbortfall undviks.

Viss komplettering krävs vidare i föreskrifterna i 11 kap. AFL om vad som utgör pensionsgrundande inkomst av anställning och i föreskrifterna i 19 kap. AFL om vad som är statsbidragsberättigande kostnader för sjukförsäkringen. I 20 kap. AFL bör viss anpassning till sjuklönelagens modernare utformning göras när det gäller förutsättningarna för att dra in eller sätta ned ersättning. Detta bör i sin tur leda till motsvarande ändring i studiestödslagen (1973:349).

Följdändringar i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring behövs på motsvarande sätt som i AFL beträffande bl.a. bestämmelser om rätten till arbetsskadesjukpenning och arbetsskadesjukpenningens storlek. Det bör framhållas att lagen om sjuklön avses omfatta också arbetsskada i form av sjukdomsrecidiv som inträffar efter samordningstidens utgång.

Enligt den övergångsreglering som gäller sedan lagen om arbetsskadeförsäkring infördes tillämpas fortfarande lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring i fråga om yrkesskador som har inträffat före den 1 juli 1977. Övergångsregleringen får därför kompletteras så att också yrkesskadesjukpenning samordnas med förmånerna enligt sjuklönelagstiftningen. Vad som nu sagts om lagen om arbetsskadeförsäkring och lagen om yrkesskadeförsäkring gäller på motsvarande sätt för lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och de äldre författningar, bl.a. militärsättningslagen (1950:261), som upphävdes när lagen om statligt personskadeskydd trädde i kraft.

I lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare och lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård bör reglerna om minskning av ersättning vid sammanträffande förmåner kompletteras.

Prop.
1990/91:181

Socialavgifts- och skattelagstiftning

På socialavgiftsområdet bör arbetsgivares sjukförsäkringsavgift sättas ned med beaktande av ökningen av arbetsgivarnas lönekostnader i samband med anställdas sjukfrånvaro. Nedsättningen av sjukförsäkringsavgiften regleras i 2 kap. 1 § lagen (1981:691) om socialavgifter. Jag återkommer till detta i avsnitt 6.2. I samma lag bör därutöver göras vissa kompletteringar beträffande avgiftsunderlaget och beträffande de ändamål för vilka sjukförsäkringsavgiften får användas.

Jag tar i specialmotiveringen (avsnitt 8.7) under 2 kap. 1 § socialavgiftslagen upp ett särskilt ändringsförslag som gäller vilka ersättningar som inte skall föranleda fulla arbetsgivaravgifter utan enbart tilläggsavgiftspensioner.

Kommunalskattelagen (1928:370) behöver kompletteras så att ersättning som försäkringskassan i vissa fall utbetalar till en arbetstagare vid tvist om dennes rätt till sjuklön kommer att utgöra skattepliktig inkomst av tjänst. Det bör också i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m. anges hur sådan ersättning skall beräknas vid bestämmande av avdrag för preliminär A-skatt.

Övrigt

När den som är försäkrad enligt AFL får sjukhusvård skall enligt gällande regler i AFL (3 kap. 4 § andra stycket) sjukpenning minskas med 65 kr. för varje vård dag, dock med högst en tredjedel av sjukpenningens belopp. Motsvarande sjukpenningavdrag föreskrivs i lagen om arbetsskadeförsäkring och skall också tillämpas enligt därtill anslutande författningar.

När en ordning med sjuklöneperiod införs blir det inte möjligt att göra sjukpenningavdrag avseende denna period. Ändrade regler för handläggning av avgifter för sjukhusvård behöver därför utarbetas. Jag avser att återkomma i frågan efter överläggningar med sjukvårdshuvudmännen.

En annan fråga som jag avser att ta upp i ett senare sammanhang gäller den väntetid som föreskrivs i 3 kap. 5 § andra stycket AFL innan en ändring, som angår den försäkrades inkomstförhållanden m.m. och som är av betydelse för rätten till sjukpenning eller sjukpenningens storlek, får genomslag på dennes sjukpenninggrundande inkomst.

6 Ikraftträdande och kostnader

6.1 Ikraftträdande

Riksdagen beslöt den 14 december 1990 att bifalla vad socialförsäkringsutskottet hemställt i betänkandet 1990/91:SfU9 Vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m. I betänkandet begärde utskottet bl.a. att regeringen skulle återkomma till riksdagen med förslag om införande av en arbetsgivarperiod på

14 dagar. Förslaget skulle läggas fram i sådan tid att nya regler kunde träda i kraft den 1 januari 1992. I förevarande lagstiftningsärende behandlas det begärda förslaget om införande av en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 1992 och tillämpas på sjukdomsfall som inträffar efter ikraftträdandet.

Prop.
1990/91:181

6.2 Ändring av arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen

Mitt förslag: Arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen sänks från 10,10 procent av avgiftsunderlaget till 8,20 procent av samma underlag.

Skälen för mitt förslag: Införandet av en arbetsgivarperiod i sjukpenningförsäkringen medför att arbetsgivarna får svara för kostnaderna för sjuklön till sina anställda under de första 14 dagarna av en sjukperiod. Detta innebär samtidigt en minskning av sjukförsäkringens kostnader för korta sjukfall. En motsvarande justering av arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen bör därför göras. Därmed får arbetsgivarna kompensation för de ökade kostnader som den nya ordningen medför. Det är emellertid vare sig möjligt eller önskvärt att kompensera enskilda arbetsgivare med exakt det belopp som sjuklönekostnaderna uppgår till för en viss tidsperiod. En generell minskning av arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen får i stället den effekten att en arbetsgivare som genom aktiva arbetsmiljöförbättrande åtgärder minskar sjukfrånvaron bland sina anställda tjänar på reformen medan den arbetsgivare som missköter sig i det här avseendet får ökade utgifter.

Mot bakgrund av de hittillsvarande kostnaderna för de första 14 dagarna av en sjukperiod, sjuktalsutvecklingen och de förändrade kompensationsnivåerna inom sjukpenningförsäkringen fr.o.m. den 1 mars 1991 har de minskade kostnaderna för sjukpenningförsäkringen vid införande av en arbetsgivarperiod enligt mitt förslag beräknats motsvara en sänkning av arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen från 10,10 till 8,20 procent av avgiftsunderlaget. Sänkningen av arbetsgivaravgiften är beräknad utifrån nu kända förhållanden.

Vad jag nu sagt föranleder en ändring i 2 kap. 1 § första stycket lagen (1981:691) om socialavgifter.

6.3 Anslagsfrågor

D. Försäkring vid sjukdom, handikapp och ålderdom

D 1. Bidrag till sjukförsäkringen

Regeringen har i prop. 1990/91:100: bil. 7 föreslagit riksdagen att till Bidrag till sjukförsäkringen för budgetåret 1991/92 anvisa ett förslagsanslag på 7867 000 000 kr.

Mitt förslag om införande av en arbetsgivarperiod under de första 14 dagarna av en sjukperiod innebär en minskad belastning på anslaget till

sjukförsäkringen. Denna minskning har jag beräknat uppgå till 881 milj. kr. för budgetåret 1991/92. Mot den bakgrunden bör förevarande anslag minska med 881 000 000 kr. i förhållande till vad som beräknats i prop. 1991/92:100 bil. 7.

Prop.
1990/91:181

7 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom socialdepartementet upprättats förslag till

1. Lag om sjuklön,
2. Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring,
3. Lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring,
4. Lag om ändring i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd,
5. Lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
6. Lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård,
7. Lag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter,
8. Lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370),
9. Lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m.,
10. Lag om ändring i studiestödslagen (1973:349).

Lagförslagen under 8 och 9 har upprättats i samråd med statsrådet Åsbrink och lagförslaget under 10 i samråd med chefen för utbildningsdepartementet.

Förslaget till lag om sjuklön bygger i väsentliga delar på det lagförslag som i juni 1990 remitterades till lagrådet. Lagrådets förslag till ändringar i det remitterade förslaget har i allt väsentligt godtagits och inarbetats i det nu upprättade förslaget. Emellertid upptar förslaget till lag om sjuklön därutöver bestämmelser som inte har varit föremål för lagrådets granskning och i några av de lagrådsgranskade bestämmelserna har gjorts vissa ändringar i sak. Vidare har de nu upprättade förslagen till följdlagstiftning tillkommit efter lagrådsremissen. Vissa av de tillkommande bestämmelserna i förslaget till lag om sjuklön samt förslagen under 7-9 avser ämnen som faller inom lagrådets granskningsområde.

Som nämnts inledningsvis (avsnitt 1) har riksdagen på de skäl som angetts i socialförsäkringsutskottets betänkande 1990/91:SfU9 gett regeringen till känna att ett förslag om ett system med arbetsgivarperiod för sjukersättning bör läggas fram i sådan tid att det kan träda i kraft senast den 1 januari 1992. Om tillräcklig förberedelsestid skall kunna erbjudas arbetsgivare och försäkringskassor m.fl. förutsätts följaktligen att riksdagen fattar beslut i ärendet under innevarande riksmöte. Mot denna bakgrund finner jag att den tidsutdräkt som ofrånkomligen blir följden av förnyat hörande av lagrådet skulle försena lagstiftningsfrågans behandling så att avsevärt men skulle uppkomma. Något nytt yttrande av lagrådet har därför inte begärts.

8.1 Förslaget till lag om sjuklön

1 §

Första stycket anger grundprincipen i lagen, nämligen att en arbetstagare har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner i den utsträckning som lagen anger.

På den ersättning som en arbetsgivare utger på grund av lagen är de för lön och lönefordran i allmänhet gällande bestämmelserna tillämpliga. Sjuklönen skall således vara skattepliktig samt avgifts- och pensionsgrundande. Sjuklön kommer vidare att likställas med annan lön vid tillämpning av bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), förmånsrättslagen (1970:979), lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs samt i fråga om föreskrifter om utmätning av och införsel i lön. Detsamma skall gälla beträffande t.ex. kvittning enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt. Även i fråga om förfallodag, utbetalningssätt etc. likställs sjuklönen med annan lön.

Lagen innehåller inte någon definition av sjukdomsbegreppet. Den tolkning av begreppet som kommit till uttryck vid tillämpningen av sjukpenningreglerna i främst lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) avses gälla även i detta sammanhang.

Rätten till sjuklön tillkommer en arbetstagare. Inte heller begreppet arbetstagare definieras i lagen. Liksom i andra sammanhang får begreppet innehåll läggas fast i rättstillämpningen med utgångspunkt i en civilrättslig begreppsbestämning. Utanför lagens tillämpningsområde faller uppdragstagare och egenföretagare. Gränsdragningen mellan arbetstagare å ena sidan och olika former av uppdragstagare och självständiga företagare å den andra torde så som numera allmänt sker i t.ex. arbetsdomstolens praxis få göras på grundval av en helhetsbedömning av avtalet mellan parterna och övriga omständigheter i fallet. Huruvida den som åtagit sig att utföra ett arbete är arbetstagare eller egenföretagare beror på omständigheterna. Av betydelse brukar vara bl.a. om den som åtar sig arbetet är personligen arbetskyldig, vem som tillhandahåller material, maskiner o.d. för arbetet, hur ersättningen för arbetet bestämts osv. Någon uttjänning av arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen på sätt som stundom förekommit i socialförsäkringspraxis med hänsyn till kraven på schablonlösningar inom socialförsäkringsområdet är inte avsedd.

Försäkringskassans prövning av hithörande frågor i sjukpenningärenden berörs i avsnitt 8.2 (under 3 kap. 1 §).

I paragrafens andra stycke föreskrivs att lagen inte inskränker den rätt till sjuklön som kan finnas enligt någon annan lag. En sådan rätt har sjömän enligt sjömanslagen (1973:282). Dessa regler berörs således inte av förevarende lag, eftersom sjömanslagens bestämmelser medför rätt till full lön och under en längre tid än vad som följer av sjuklönelagen. Frågan om sjömäns rätt till full kompensation för inkomstbortfall vid sjukdom (jfr 1990/91:SfU9) övervägs för närvarande av 1990 års sjömanslagsutredning (K 1990:01).

Paragrafen anger i vilken utsträckning lagen är tvingande resp. dispositiv. Den har sin förebild i annan arbetsrättslig lagstiftning.

I första stycket slås fast att lagen i princip är tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal är alltså utan verkan, i den mån det innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks. Som framgår av andra stycket får dock i vissa fall avvikelser från lagen göras genom kollektivavtal som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som en central organisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett sådant avtal gäller, även om det någon gång kan ge ett sämre utfall för arbetstagaren än vad lagens regler skulle ha gjort.

De fall då avvikelser kan göras enligt andra stycket med stöd av kollektivavtal på förbunds nivå eller motsvarande gäller dels föreskrifterna i 8 § andra stycket eller 9 § om intyg av läkare eller tandläkare resp. om försäkringen, dels föreskrifterna i 6 § om sjuklönenes beräkning. Härigenom kan avtalsvägen föras in krav på att ett dylikt intyg skall avse en tidigare dag än vad lagen föreskriver. På detta sätt kan vidare arbetsgivaren ges möjlighet att begära att ett intyg eller en försäkringen som arbetstagaren inget skall innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Genom möjligheten att göra avvikelser från föreskriften i 6 § kan beräkningen av lön och andra anställningsförmåner också vid sjukdom följa bransch- eller arbetsanpassade regler. Jag får i denna del även hänvisa till vad som anförs under 6 §.

I sista meningen av andra stycket behandlas arbetsgivarens rätt att tillämpa sådana kollektivavtal som nu har berörts även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Som förutsättning för en sådan tillämpning gäller att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med kollektivavtalet och att han inte heller omfattas av något konkurrerande kollektivavtal.

3 §

I paragrafen ges föreskrifter om kvalifikationstid för rätt till sjuklön. Reglerna har utformats med beaktande av den reglering av anställningsavtalet som förekommer i LAS. I nämnda lag görs en uppdelning mellan anställningsavtal som gäller tills vidare och avtal om tidsbegränsad anställning. Den sistnämnda anställningsformen får enligt LAS endast användas i vissa, närmare preciserade, situationer. Genom kollektivavtal kan dock möjligheten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning utvidgas.

I förevarande paragrafs första stycke, första meningen, anges huvudregeln som getts den lydelse som *lagrådet* föreslagit. Därunder faller dels tillsvidareavtalen, dels tidsbegränsade avtal som avser en anställningstid om en månad eller längre. För en arbetstagare som har ett anställningsavtal av denna beskaffenhet inträder rätten till sjuklön fr.o.m. den dag han börjar anställningen eller enligt avtalet skulle ha börjat denna. Avgörande är alltså vad som avtalats mellan parterna härom. Förevarande regel medför att de flesta arbetstagare kan bli berättigade till sjuklön redan från första dagen i anställningen.

Av andra meningen i samma stycke och av andra stycket framgår att en

arbetstagare kan vara berättigad till sjuklön även om det är fråga om en tidsbegränsad anställning som avser kortare tid än en månad. Förutsättningen härför är till en början att arbetstagaren har tillträtt anställningen. I detta rekvisit bör ligga främst att arbetstagaren faktiskt infunnit sig på arbetsplatsen. Som tillträde bör i detta sammanhang emellertid godtas också fall när arbetstagaren väl har påbörjat den direkta färden till arbetsplatsen men under färden råkar ut för sjukdom eller skada som hindrar honom från att infinna sig. Det har vid tillämpningen av lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) och motsvarande äldre lagstiftning utbildat sig en praxis i fråga om de s.k. färdolycksfallen. Denna praxis kan i viss utsträckning tjäna till vägledning för tillämpning av förevarande lag; jag tänker då främst på de fall där arbetstagaren gör avvikelse från den normala färdvägen till arbetet, t.ex. för att uträtta något ärende.

För den som anställts för kortare tid än en månad fordras för att kunna få sjuklön, förutom kravet på tillträde, att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under en sammanhängande period av minst fjorton kalenderdagar. Regleringen har förenklats och utformats enligt *lagrådets* förslag. I den nämnda perioden skall inte inräknas dag under vilken arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet utan giltigt skäl. Det sagda ger vid handen att rätten till sjuklön i dessa fall inträder tidigast fr.o.m. den femtonde dagen efter tillträdet.

För de arbetstagare som har återkommande kortvariga anställningar hos samma arbetsgivare finns en särskild beräkningsregel för kvalifikationstiden. Härom föreskrivs i paragrafens andra stycke, som har jämkats redaktionellt i förhållande till lagrådsremissens förslag. Om arbetstagaren tidigare har haft anställning hos samma arbetsgivare och anställs på nytt inom 14 kalenderdagar från den föregående anställningens upphörande, skall den föregående anställningstiden medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden enligt första stycket andra meningen.

Under 7 § kommenteras hur en sjuklöneperiod skall beräknas om sjukdomsfallet inträffar innan nämnda väntetid gått ut.

En i lagrådsremissen upptagen bestämmelse om att rätt till sjuklön inte föreligger för tid efter det att anställningen har upphört har på *lagrådets* inrådan fått utgå såsom överflödig.

4§

I paragrafens första stycke, första meningen, anges en av de grundläggande förutsättningarna för rätten till sjuklön, nämligen den att sjukdomen har satt ned arbetsförmågan. Föreskriften korresponderar i detta avseende delvis med vad som gäller för rätt till sjukpenning enligt 3 kap. 7 § AFL. Till skillnad från nämnda lagrum, som för sjukpenning förutsätter nedsättning av arbetsförmågan med minst en fjärdedel, krävs dock inte att arbetsförmågan har satts ned med någon viss andel. I övrigt hänvisas till vad som anförs under 7 §.

Även bestämmelsen i första stycket andra meningen har sin motsvarighet i nämnda paragraf i AFL och syftar på den konvalescenttid som kan följa efter det att en sjukdom har upphört.

I paragrafens andra stycke anges att nedsättning av arbetsförmågan skall bedömas med beaktande av om arbetstagaren på grund av sjukdomen är förhindrad att helt eller delvis utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete. Härigenom behålls således rätten till sjuklön, även om arbetsgivaren skulle ha möjlighet att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter med lägre inkomster som följd. Förevarande bestämmelse har sin motsvarighet i 3 kap. 8 § första stycket första meningen AFL.

5 §

I paragrafen anges situationer då arbetsgivaren på grund av arbetstagarens brottsliga handlande eller oriktiga uppgiftslämnande inte är skyldig att utge sjuklön. Bestämmelsen motsvaras närmast av 20 kap. 3 § första stycket b) och d) AFL. För att uppnå ökad överensstämmelse mellan de korresponderande reglerna – vilket *lagrådet* förespråkade – föreslås ändringar i 20 kap. 3 § AFL.

Det får förmodas att den omständighet som enligt förevarande paragraf befriar arbetsgivaren från skyldighet att utge sjuklön i flertalet fall kommer till hans kännedom först efter det att lönen har utbetalats. Frågan om arbetsgivarens möjlighet att av arbetstagaren få ersättning för utgiven lön får då bedömas mot bakgrund av vanliga regler, bl.a. bestämmelser i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

6 §

I paragrafens första stycke finns föreskrifter om storleken av arbetstagarens lön vid sjukdom. För de första tre dagarna med sjuklön i varje sjukperiod har arbetstagaren sålunda rätt till 75 % av den lön och andra anställningsförmåner som han gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan. Den angivna ersättningsnivån gäller även om arbetstagaren inte är berättigad till sjuklön för samtliga dagar i sjukperioden. Som framgår av 15 § har arbetstagaren dock, om ett beslut enligt 13 § gäller för honom, rätt till att få sjuklön beräknad efter en kompensationsgrad av 90 % också för de första tre dagarna med sjuklön i varje sjukperiod. Har arbetstagaren erhållit sjuklön för tre dagar, beräknad efter en kompensationsgrad av 75 %, skall sjuklönen för därefter följande dagar i sjuklöneperioden beräknas efter den högre kompensationsgrad som framgår av andra punkten i förevarande stycke. Kompensationsgraderna överensstämmer med de sjukersättningsnivåer som bedömdes vara godtagbara i samband med den per den 1 mars 1991 genomförda sjukpenningreformen. Därmed avviker förslaget från lagrådsremissens innebörd i detta avseende. Den av *lagrådet* föreslagna lydelsen av stycket har i övrigt tjänat till ledning vid utformningen.

Bortsett från att full kompensation inte föreskrivs vid sjukdom motsvarar regeln vad som gäller enligt bl.a. 12 § LAS och 7 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Till grund för beräkningen av sjuklön skall läggas den lön och andra anställningsförmåner som normalt skulle ha utgetts om arbetstagaren hade varit i arbete, t.ex. prestationslön och ersättning för inplanerad övertid. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t.ex. genom att arbetstidsuttaget inskränks, får en sjuk

arbetstagare tåla detta likaväl som sina friska arbetskamrater. Inte heller kan t.ex. en arbetstagare som avlönas med timlön göra anspråk på ersättning för tid, då arbete inte heller annars skulle ha utförts. Någon allmän regel ges inte i fråga om hur lönen skall beräknas. Några större problem att beräkna sjuklönen lär inte föreligga om arbetstagaren har fast lön i form av exempelvis månadslön. Är det däremot fråga om timlön eller ackordslön, skall sjuklönen i princip beräknas endast efter vad som skulle ha utgjort arbetad tid.

Av andra stycket framgår att ersättning som utges till arbetstagaren på grund av förmån av fri gruppsjukförsäkring, som uppbärs enligt grunder som fastställts i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer, är att anse som sjuklön. Ett jämställande av sådan AGS-ersättning och liknande med sjuklön sker enligt reglerna i 3 kap. 4 § AFL om minskning av sjukpenning med hänsyn till erhållen lön m.m. under sjukdom. Endast de belopp som betalas ut till arbetstagaren får tillgodoräknas arbetsgivaren såsom utgiven sjuklön. Den premie som arbetsgivaren betalar för t.ex. AGS-försäkring skall alltså inte betraktas som utgiven sjuklön.

Andra meningen i andra stycket reglerar – med avseende på avtalsersättningen – den situationen att arbetstagaren har flera anställningar. Regeln har följande bakgrund. AGS-ersättning beräknas inte på grundval av lönen utan efter en viss procentandel av det nettobelopp som försäkringskassan betalat ut i form av sjukpenning eller förtidspension/sjukbidrag. Införandet av en lag om sjuklön medför att AGS-ersättningen inte kan beräknas med ledning av utgiven sjukpenning under den tid sjuklöneperioden löper; sjukpenning avses ju inte utges under denna period. Det kan emellertid förväntas att AGS-ersättningen också under en sjuklöneperiod kommer att beräknas med ledning av arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst eller motsvarande och inte på grundval av den lön som betalas ut. Eftersom en på detta sätt beräknad AGS-ersättning inte utan administrativa svårigheter skulle låta sig exakt proportioneras mellan olika arbetsgivare har i förenklingssyfte införts regeln att varje arbetsgivare i skälig omfattning får tillgodoräkna sig AGS-ersättning eller motsvarande som betalats ut till arbetstagaren såsom sjuklön. Med uttrycket "i skälig omfattning" avses att den del av avtalsersättningen som en viss arbetsgivare tillgodoräknar sig som utgiven sjuklön bör ge uttryck för ungefär samma relation som mellan den lön som arbetsgivaren utger och den lön som andra arbetsgivare utger till arbetstagaren. Någon exakthet krävs emellertid inte. Arbetstagaren får finna sig i att det förhållandet stundom kan uppstå, att hans olika arbetsgivare tillsammans såsom utgiven sjuklön tillgodoräknar sig ett något högre belopp än det som arbetstagaren erhållit från gruppsjukförsäkringen.

Det kan tilläggas att den vanliga ersättningsformen under den första 14-dagarsperioden i ett sjukfall numera inte torde vara AGS-ersättning eller liknande, varför regleringen i andra stycket sannolikt får begränsad tillämpning.

Som framgår av 2 § andra stycket kan genom kollektivavtal göras avvikelser från förevarande paragraf när det gäller den närmare beräkningen av sjuklönen. Har ett kollektivavtal träffats i föreskriven ordning om hur den närmare beräkningen av löneförmånerna skall ske under sjukfrånvaro är avtalet giltigt även om det i vissa situationer skulle leda till en något lägre lön

än vad lagens huvudregel förutsätter. Finns inte några vägledande avtal och är omständigheterna i övrigt sådana att någon närmare utredning inte står att finna rörande den beräknade arbetsinkomsten, torde beloppet få uppskattas efter skälighet.

Som framgår redan av 1 § innebär lagen att arbetstagaren har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner. Häri görs i förevarande paragraf den begränsningen att sjuklönen beräknas till 75 eller 90 % av dessa förmåner. En löne- eller anställningsförmån som inte går förlorad på grund av sjukdomen, t.ex. förmån av fri bostad eller bil, skall naturligtvis inte räknas in i beräkningsunderlaget. Självfallet skall inte heller ersättning som avser att täcka sådana kostnader som arbetstagaren endast har när han utför sitt arbete räknas in i detta. I likhet med vad som gäller för uppsägnings- och permitteringslön enligt LAS ger sjukdom under ledighet rätt till sjuklön endast i den omfattning som ledigheten är förenad med rätt till lön, t.ex. ledighet för ett fackligt uppdrag enligt föreskrifter därom. På motsvarande sätt ersätts sjukdom under permittering endast om permitteringslön skulle ha utgetts. En konsekvens härav blir att sjukdom under semester medför rätt till sjuklön endast om arbetstagaren uppbär semesterlön och enligt semesterlagens föreskrifter begär att sjukdag inte skall räknas som semesterdag. För sådan dag torde sjuklönen – i överensstämmelse med de synpunkter *lagrådet* anlagt i frågan – kunna beräknas på den semesterlön som annars skulle ha utgetts. Begärs inte ändrad semesterförläggning, t.ex. genom att någon sjukanmälan inte görs, aktualiseras inte sjuklön, eftersom semesterlön utges; sjuklön skall därför inte utges för sådan tid.

Avsikten är, så som *lagrådet* utgått ifrån, att endast sådant inkomstbortfall som hänför sig till arbetstidsminskning med anledning av nedsättningen i arbetsförmågan skall kompenseras. Sjuklönen skall sålunda – genom underlaget för 75 eller 90-procentsberäkningen – vara relaterad till nedsättningen i arbetsförmågan såsom denna nedsättning kommit till uttryck i minskad arbetstid. En av sjukdom föranledd nedsättning i arbetsförmågan som resulterar i en minskad arbetsintensitet men inte påverkar arbetstiden skall inte kunna grunda kompensande sjuklön även om den minskar förvärvsinkomsten.

Sjuklönen skall relateras till graden av nedsättning av arbetsförmågan. Innebörden härav är att inkomstbortfall som inte kan anses orsakat av nedsättningen i arbetsförmågan inte heller skall kompenseras. Inkomstbortfall till följd av längre frånvaro från arbetet än som föranletts av nedsättningen av arbetsförmågan skall följaktligen kompenseras av sjuklön endast till den del bortfallet beror på nedsättningen. Vad här sagts överensstämmer med vad *lagrådet* uttalat i sitt yttrande.

Lagförslaget innehåller även andra föreskrifter som begränsar den rätt till sjuklön som arbetstagaren annars skulle ha. Sådana, med den verkan att rätten bortfaller rent generellt, finns i 5 §. Bestämmelser av annan karaktär har intagits i 8 §. Dessa inverkar på storleken av sjuklönen på det sättet att mistade anställningsförmåner under viss tid inte inräknas i underlaget för sjuklönen utan att denna tid påverkar sjuklöneperiodens början eller slut. I upplysande syfte har, enligt vad *lagrådet* föreslagit, en erinran om bestämmelsen i 8 § tagits in i paragrafens tredje stycke.

Enligt 3 kap. 10 § AFL kan sjukpenning utges vid semester. En förutsättning för detta bör emellertid vara att arbetsgivaren inte har utge sjuklön enligt förevarande lag. En följdändring föreslås i detta hänseende i AFL (avsnitt 8.2).

Prop.
1990/91:181

7 §

I paragrafens första stycke anges till en början under vilken tid arbetstagaren vid sjukdom har rätt att få sjuklön av arbetsgivaren, sjuklöneperioden. Enligt *lagrådets* förslag har definitionen av sjuklöneperioden utformats som en renodlat tidsmässig bestämning. Paragrafens första stycke har också i övrigt getts den utformning *lagrådet* förordat. Perioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Som anmärkts vid 6 § skall arbetstagaren inte kompenseras för inkomstbortfall på grund av minskad arbetsintensitet. I andra meningen i samma stycke anges därför att perioden inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. En sjuklöneperiod fortsätter inte efter det att anställningen har upphört. I styckets tredje mening föreskrivs således att en sjuklöneperiod som har börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Det krävs inte att arbetstagaren har varit borta från arbetet hela dagen, utan det är tillräckligt att arbetstagaren behövt vara frånvarande från arbetet en viss del av dagen. En begränsning ligger emellertid i definitionen i paragrafens andra stycke av begreppet sjukperiod. En sjukperiod definieras som den tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 4 §. Definitionen överensstämmer, fränsett att något krav på nedsättning av arbetsförmågan med minst en fjärdedel inte skall gälla, med den som finns i 3 kap. 8 § fjärde stycket AFL.

För att en sjuklöneperiod skall inledas krävs sålunda att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom. Detta krav gäller också för att sjuklöneperioden skall löpa de tretton följande kalenderdagarna. Det förutsätts också att arbetstagaren skulle ha arbetat om han inte hade varit sjuk. I fråga om periodberäkningen gäller dock att även arbetsfria dagar räknas som sjuklönedagar, om de i tiden ligger efter en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat om han inte hade varit sjuk. Följande exempel kan lämnas. För en arbetstagare som arbetar en dag i veckan skall arbetsgivaren, om sjukdomsfallet varar i minst två veckor, utge sjuklön för två dagar. Fr.o.m. den femtonde dagen – räknat från den första dagen då arbetstagaren skulle ha arbetat om han inte varit sjuk – skall arbetstagarens rätt till ersättning med anledning av sjukdomsfallet prövas enligt AFL. Som framgår av 12 § skall arbetsgivaren efter sjuklöneperiodens slut göra anmälan till försäkringskassan, om sjukdomsfallet fortsätter.

Om arbetstagarens anställning upphör bryts sjuklöneperioden, även om sjukdomsfallet fortsätter för tid därefter. Detta framgår av tredje meningen i förevarande stycke. Påbörjar arbetstagaren omedelbart en ny anställning börjar – om kvalifikationskraven i 3 § är uppfyllda – en ny sjuklöneperiod att löpa hos den arbetsgivaren. I annat fall får arbetstagarens anspråk på ersättning med anledning av sjukdomsfallet bedömas enligt AFL.

Om sjukdomen inträffar under arbetstagarens semester börjar en sjuklöneperiod att löpa endast om arbetstagaren - som har nämnts under 6 § - begär uppskov med semestern. Om sjuklöneperioden inleds före semesterns början fortsätter sjuklöneperioden att löpa även under semestern, även om arbetstagaren av något skäl inte skulle begära ändrad semesterförläggning. Vad som sagts om periodberäkningen vid semester gäller även fridagar, helgdagar eller dagar med ledighet för annat ändamål än semester. Även tid då strejk eller lockout pågår skall behandlas på motsvarande sätt.

För varje nytt sjukdomsfall börjar en ny sjuklöneperiod att löpa. Någon karenstid eller liknande finns alltså inte.

Som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2) kan för en arbetstagare som har flera arbetsgivare sjuklöneperioderna i tiden stundom infalla olika hos olika arbetsgivare.

En särskild situation föreligger för en korttidsanställd arbetstagare som insjuknar innan den i 3 § första stycket andra meningen föreskrivna kvalifikationstiden gått till ända. I ett sådant fall börjar en sjuklöneperiod att löpa först efter det att villkoret i denna särskilda kvalifikationsregel uppfyllts.

Föreskriften om sjuklöneperiod avses få betydelse också för när rätten till sjukpenning enligt bl.a. AFL inträder. Sjukpenningreglerna föreslås kompletterade med bestämmelser härom.

Att sjuklöneperiod löper innebär inte detsamma som att rätt till sjuklön också föreligger. Arbetstagarens rätt härtill får bedömas också mot bakgrund av övriga föreskrifter i förevarande lag.

8 §

I paragrafens första stycke, som med viss jämkning utformats enligt *lagrådets* förslag, föreskrivs att sjuklön inte skall avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Från denna regel görs undantag om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan. Den avsedda innebörden av undantagsregeln är att anmälan skall göras omedelbart efter det att hindret har upphört. Om arbetstagaren anmäler sjukdomsfallet t.ex. den fjärde dagen efter insjuknandet men hade möjlighet att göra detta redan den andra dagen, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön för någon av de tre första dagarna även om arbetstagaren haft förhinder den första och den tredje dagen. Vid bedömande huruvida arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan torde få beaktas i vad mån sjukdomen kan ha påverkat dennes fysiska och psykiska förmåga att själv göra anmälan eller uppdra åt någon annan att ombesörja att sådan görs.

Föreskrifterna i första stycket motsvarar närmast bestämmelserna i 3 kap. 14 § AFL om den anmälningskyldighet som en försäkrad har gentemot försäkringskassan, men undantagsregeln är snävare utformad. Någon särskild form för anmälan enligt förevarande lag föreskrivs inte. Skyldigheten kan således uppfyllas genom en muntlig anmälan. Det torde få förutsättas att arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om lämpliga rutiner för sjukanmälningar.

I andra stycket, som getts den utformning *lagrådet* föreslagit, föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid

från och med den sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningdagen endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Föreskriften medför att en arbetstagarare för att få ersättning från denna tidpunkt måste förete intyg utan att arbetsgivaren behöver särskilt begära detta.

Av andra stycket andra meningen framgår att intyget inte behöver innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Det torde inte behöva sägas att arbetstagaren, av skäl som inte berör förhållandet till arbetsgivaren, inte har rätt att göra ändringar i ett utfärdat intyg.

Som framgår av 2 § andra stycket kan genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts på förbunds nivå införas bestämmelser om arbetstagarens skyldighet i fråga om läkarintyg som är mer omfattande än de krav som förevarande lag ställer på denne. På det sättet kan rätten till sjuklön göras beroende av att arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg som avser en tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningdagen. Genom kollektivavtal i angiven ordning får också bestämmas att intyget skall innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Om så är fallet måste arbetstagaren ge in det intyg som innehåller berörd uppgift till arbetsgivaren. Jag får i övrigt hänvisa till den allmänna motiveeringen (avsnitt 4.6).

Som framgår av andra stycket i förevarande paragraf avses sjukanmälningdagen normalt utgöra utgångspunkt för beräkningen av den tidpunkt när intygsskyldigheten inträder. Härifrån görs ett undantag i tredje meningen i andra stycket. Om sjuklön utges för mistade förmåner under tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningdag. Föreskriften, som inte hade någon motsvarighet i lagrådsremissen, medför att denna dag ersätter sjukanmälningdagen vid beräkningen av den tidpunkt när intygsskyldigheten inträder. Det saknar därvid betydelse om arbetsgivaren varit förpliktad att utge sjuklön för tid före anmälan därför att arbetstagaren haft förhinder eller om arbetsgivaren utger ersättning utan att vara förpliktad därtill. Föreskriften motsvaras av bestämmelser inom den allmänna försäkringen.

Av paragrafens tredje stycke, som jämkats redaktionellt i förhållande till förslaget i lagrådsremissen, framgår att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön i vissa fall måste ge in intyg som avser en tidigare tidpunkt än som anges i andra stycket. Förutsättningen för en sådan utsträckt skyldighet – här bortses från bestämmelser i kollektivavtal – är att försäkringskassan enligt 10 § har ålagt arbetstagaren denna skyldighet. Till denna paragraf hänvisas sålunda.

9 §

Enligt paragrafen skall arbetstagaren lämna en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning han inte har kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Paragrafens lydelse har undergått smärre förändringar vid jämförelse med lagrådsremissens förslag. Det arbetstagaren avses försäkra är dels att han har varit sjuk, dels att sjukdomen har helt eller delvis satt ned hans arbetsförmåga. Som följer av andra meningen har arbetsgivaren där-

emot inte rätt att begära att arbetstagaren lämnar närmare uppgift om sjukdomen i försäkran. Som jag strax återkommer till kan arbetsgivaren emellertid ges en sådan rätt genom kollektivavtal. Utöver kravet på skriftlighet fordras inte någon särskild form för försäkran. I praktiken torde det dock vara naturligt – även från arbetstagarens synpunkt – att försäkran görs på blankett som tillhandahålls av arbetsgivaren. Eftersom det kan vara av värde med enhetlighet i utformningen av sådana blanketter, bör frågan tas upp om arbetsgivarna kan erhålla lämpligt utformade blanketter från försäkringskassan. Såsom också är fallet beträffande skyldigheten att förete intyg enligt 8 § medger föreskriften i 2 § andra stycket att det genom kollektivavtal träffas överenskommelser om att försäkran skall lämnas på särskild blankett och att närmare uppgift om sjukdomen skall uppges i försäkran.

I paragrafens tredje mening anges att arbetsgivaren inte är skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran. Föreskriften innebär inte att arbetstagarens rätt till sjuklön prekluderas om han inte lämnar försäkran. Vad som avses är endast att arbetsgivaren kan innehålla sjuklönen fram till dess arbetstagaren fullgör sin skyldighet.

10 §

Som framgår av 8 § gäller generellt att en arbetsgivare är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. För tid dessförinnan finns inte något sådant krav på intyg. Genom bestämmelsen i första stycket av förevarande paragraf kan emellertid ett sådant krav införas. Den allmänna försäkringskassan kan sålunda självmant eller efter en framställning från arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att ge in intyg som avser en tidigare tidpunkt. Ett sådant beslut får meddelas av kassan endast om det finns särskilda skäl för det. Sådana särskilda skäl kan föreligga såväl när det finns speciella rehabiliteringssynpunkter att beakta som när kontrollsynpunkter talar för tidigareläggning av kravet på intyg. Ett exempel på när förutsättningarna för ett sådant beslut kan tänkas vara uppfyllda är att arbetstagaren har många korta sjukdomsfall under en begränsad tid utan att ha haft kontakt med läkare och utan att det har framkommit uppgifter som tyder på att arbetstagaren lider av någon kronisk sjukdom eller liknande. Förevarande föreskrift motsvaras i sjukpenningärenden enligt AFL av riks-försäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1988:2) om kontroll i sjukpenningärenden m.m. Vid tillämpningen av förevarande paragraf torde försäkringskassan ha att göra samma slags bedömning som om kassan hade haft att göra en bedömning av vederbörandes rätt till sjukpenning enligt AFL.

Av andra stycket framgår att ett beslut om s.k. förstadagsintyg inte får avse längre tid än ett år. En motsvarande bestämmelse återfinns i bl.a. riks-försäkringsverkets nyss nämnda föreskrifter.

I tredje stycket sägs att ett beslut enligt paragrafen skall gälla omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som prövar beslutet. Föreskriften har sin förebild i 20 kap. 13 § fjärde stycket AFL.

Som framgår av 28 § skall försäkringskassans beslut i ett ärende om förstadagsintyg enligt första stycket 2 kunna överklagas till förvaltningsdomstol.

Av samma paragraf framgår att överklagande däremot inte skall kunna ske av ett beslut enligt första stycket 1.

Prop.
1990/91:181

11 §

Av paragrafen framgår att den allmänna försäkringskassan – utöver vad som följer av 10 § – kan företa sjukkontroll även under tid då en sjuklöneperiod löper. Kassans kontroll enligt denna paragraf kan bestå i att inhämta uppgifter genom förfrågningar eller genom hembesök.

12 §

I paragrafen anges omfattningen av den anmälnings- och uppgiftsskyldighet som åvilar en arbetsgivare enligt lagen. Av 19 § första stycket framgår att arbetsgivarens skyldighet i detta hänseende är straffsanktionerad.

Av första stycket framgår att arbetsgivaren har en anmälningskyldighet gentemot försäkringskassan i fråga om sjukdomsfall som har gett arbetstagarare hos honom rätt till sjuklön under sjuklöneperioden, om sjukdomsfall fortsätter efter denna periods utgång. Anmälningskyldigheten enligt detta stycke, vars lydelse fränsett det angivna dagantalet överensstämmer med *lagrådets* förslag, förutsätter emellertid att arbetstagararen inte slutar sin anställning samma dag som sjuklöneperioden löper ut. De skäl som lagrådet anfört mot att låta anmälningskyldigheten omfatta detta speciella fall har godtagits. Som har framhållits under 7 § avslutas sjuklöneperioden också om arbetstagararen slutar sin anställning innan fjortondagarsperioden gått till ända. Den i förevarande paragraf angivna bestämmelsen syftar till att garantera att försäkringskassan får kännedom om att arbetstagararens fortsatta anspråk på ersättning med anledning av sjukdomsfall skall prövas enligt sjukpenningreglerna i främst AFL. Avsikten är också att den anmälningskyldighet som den försäkrade annars har gentemot kassan enligt bl.a. 3 kap. 14 § AFL i dessa fall skall övertas av arbetsgivaren. En följdändring föreslås i detta hänsende i AFL (avsnitt 8.2).

Anmälningskyldigheten enligt första stycket skall fullgöras av arbetsgivaren inom sju kalenderdagar, räknat från sjuklöneperiodens utgång. Det är två dagar mer än vad som föreslogs i lagrådsremisen. Eftersom de handlingar som fordras för att styrka nedsättningen av arbetsförmågan kan tänkas någon gång komma in till arbetsgivaren efter sjuklöneperiodens utgång bör arbetsgivaren göra anmälan inom angiven tid även om han vid den tidpunkten inte vet om rätt till sjuklön – och därmed anmälningskyldighet – föreligger. I denna del hänvisas också till 2 § lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid. Med stöd av den bestämmelsen får en anmälan, som senast skulle ha vidtagits på en söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton, vidtas nästa vardag. Vad som utgör allmän helgdag framgår av lagen (1989:253) om allmänna helgdagar.

Andra stycket innehåller föreskrifter om skyldighet för en arbetsgivare att lämna vissa andra uppgifter än som åsyftas i första stycket. Dessa föreskrifter har ändrats och kompletterats jämfört med lagrådsremissens förslag. Avsikten med bestämmelserna är att tillgodose ett allmänt behov hos försäkringsadministrationen av uppgifter som rör sjukdomsfall som avslutats inom sjuk-

löneperioden. Uppgifterna behövs för att försäkringskassornas sjukhistorik skall kunna omfatta även de korta sjukfallen, vilket är av betydelse bl. a. från rehabiliteringssynpunkt och för att få en heltäckande sjukstatistik.

Enligt huvudregeln skall uppgift som nu avses lämnas i skriftlig form till riksförsäkringsverket (RFV). I andra styckets tredje mening finns emellertid ett bemyndigande för regeringen eller, efter regeringens bestämmande, RFV att meddela från huvudregeln avvikande föreskrifter. Med stöd av bemyndigandet får sålunda föreskrivas att uppgifterna i stället skall lämnas till försäkringskassan. Genom bemyndigandet får även meddelas föreskrifter om att uppgifterna får lämnas med hjälp av ADB-teknik i stället för skriftligen.

Uppgifter enligt detta stycke skall lämnas senast vid utgången av den kalendermånad som följer efter den under vilken sjuklöneperioden löpte ut. Som har anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.8) torde det för arbetsgivaren emellertid vara mest ändamålsenligt om uppgiftslämnandet sker i anslutning till lönerapporteringen på varje arbetsställe.

Tredje stycket innehåller en upplysning om den anmälningsskyldighet som finns enligt 8 kap. 1 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Beträffande denna paragraf hänvisas i övrigt till den allmänna motiveringen (avsnitt 4.7).

13 §

I 13–16 §§ finns bestämmelser i fråga om arbetstagare med risk för särskilt omfattande sjukfrånvaro. Bestämmelserna har i vissa avseenden ändrats och byggts ut i förhållande till lagrådsremissens förslag. I fall då bestämmelserna skall tillämpas medför de dels att en sådan arbetstagare för de tre första dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod har rätt till högre kompensation för mistade förmåner än vad som annars gäller, dels att arbetsgivaren för en sådan arbetstagare har rätt att från sjukförsäkringen enligt AFL erhålla ersättning för utgiven sjuklön.

Av första stycket i förevarande paragraf framgår förutsättningarna för att de nämnda bestämmelserna skall kunna tillämpas. En tillämpning av bestämmelserna kan aktualiseras endast av arbetstagaren genom en skriftlig ansökan. Ansökan görs hos den allmänna försäkringskassa där denne är in-skriven.

För att ett beslut av denna innebörd skall kunna meddelas fordras vidare att arbetstagaren lider av sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder med rätt till sjuklön under en tolv månadersperiod. Denna förutsättning överensstämmer med det krav som enligt den nya 3 kap. 4 b § AFL ställs i fråga om rätt för en försäkrad att under de tre första dagarna med sjukpenning i en sjukperiod få ersättning efter en högre kompensationsgrad än vad som annars gäller (jfr prop. 1990/91:59). Det innebär till en början att arbetstagaren har en medicinskt betingad nedsättning av arbetsförmågan. Den medicinska faktorn kan vara en kroppslig eller psykisk sjukdom eller ett följdillstånd efter sjukdom.

För ett beslut krävs framförallt att sjukdomen eller det därmed jämställda följdillståndet kan antas medföra att arbetstagaren kommer att drabbas av

betydligt fler kortvariga sjukdomsfall under ett år än vad som är normalt. Med lagtextens uttryck "större antal" avses att antalet avslutade sjukdomsfall under en tolv månadersperiod kan bedömas överstiga tio stycken.

För att kunna bedöma om förutsättningarna är uppfyllda enligt denna paragraf måste försäkringskassan sålunda göra en prognos av i vilken omfattning den medicinska faktorn kan förväntas utlösa akuta sjukdomstillstånd hos arbetstagaren. Prognosen bör avse den närmaste tolv månadersperioden. För att en sådan prognos skall kunna göras krävs uppgifter av skilda slag. Av intresse är arbetstagarens sjukhistorik, dvs. de sjukdomsfall han tidigare har haft. Härvid spelar naturligtvis såväl antalet sjukdomsfall som av läkare eller arbetstagaren själv angiven diagnos in. En viss försiktighet måste givetvis alltid iakttas när uppgifter som avser gången tid läggs till grund för en prognos. Detta kan vara särskilt motiverat beträffande en person som nyligen insjuknat eller fått sitt tillstånd förvärrat. Som nämnts skall den befarade stora frånvaron vara betingad av en medicinsk faktor. Om diagnoserna ger en splittrad bild lär mer sällan kunna sägas att sjukfrånvaron är betingad av någon särskild bakomliggande faktor.

Tillämpningen av bestämmelserna bör naturligtvis vara likartad den som avser 3 kap. 4 b § AFL. Som framhållits i förarbetena till sistnämnda lagrum (1990/91:SfU9) bör man vara restriktiv vid tillämpningen och avgränsa den grupp som kan beviljas den högre nivån så att endast personer med medicinskt väl dokumenterade sjukdomstillstånd kommer i fråga. I regel bör krävas att den sökandes uppgifter styrks med läkarintyg, såvida inte försäkringskassan ändå har god kännedom om sjukdomsförhållandena i fallet. I vissa fall måste en helhetsbedömning göras av arbetstagarens situation, varvid särskild vikt får läggas vid sådana faktorer som arbetstagarens vilja att genomgå föreslagna läkarundersökningar m.m. och rehabiliteringsförsök samt arbetstagarens beredvillighet att följa läkares anvisningar.

Av paragrafens andra stycke framgår inledningsvis att försäkringskassans beslut avser arbetstagarens samtliga anställningar. Arbetstagaren kan alltså inte begränsa ansökan till att avse någon viss arbetsgivare, om han har flera anställningar. Försäkringskassan bör därför i samband med ansökan inhämta upplysningar från främst arbetstagaren om dennes anställningar. Av andra stycket framgår vidare att beslutet gäller fr.o.m. den kalendermånad under vilken arbetsgivaren delgavs detta, om inte annat sägs i beslutet. Har arbetstagaren flera anställningar gäller vad som nu sagts hos varje arbetsgivare för sig. För att beslutet skall kunna gälla från samma tidpunkt hos arbetstagarens samtliga arbetsgivare krävs det alltså att försäkringskassan utan dröjsmål delger arbetsgivarna beslutet. Ett beslut som här avses skall gälla till och med den dag som anges i beslutet.

Av andra stycket framgår ytterligare att försäkringskassan skall ompröva beslutet om kassan får kännedom om förhållanden som tyder på att det föreskrivna villkoret beträffande sjukfrånvaron inte längre är uppfyllt. Kassan skall på lämpligt sätt underrätta arbetsgivare om ett sådant beslut.

14 §

De uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd som behövs för bedömning av ärenden enligt 13 § torde försäkringskassan oftast ha kunskap om eller utan

svårighet kunna inhämta. Om så inte skulle vara fallet ges kassan emellertid genom föreskriften i den nu förevarande paragrafen möjlighet att ålägga arbetstagaren att genomgå den undersökning av läkare eller tandläkare som kassan finner erforderlig för frågans bedömning.

Av andra meningen i paragrafen framgår att de utgifter som föranleds av en sådan undersökning skall ersättas av sjukförsäkringen i enlighet med vad regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, riksförsäkringsverket föreskriver. En följdändring avses ske i förordningen (1975:1157) om ersättning för vissa läkarutlåtanden m.m.

Som framgår av 28 § skall föreskrifterna i 20 kap. 10–13 §§ AFL tillämpas på ett beslut enligt förevarande paragraf. Det innebär att den som är missnöjd med försäkringskassans beslut kan – efter det att omprövning skett hos kassan enligt föreskriften i 20 kap. 10 § samma lag – överklaga detta till förvaltningsdomstol.

15 §

Bestämmelserna i paragrafen saknar motsvarighet i lagrådsremissen. Om ett beslut enligt 13 § gäller för arbetsgivaren skall förevarande paragraf tillämpas. Av första stycket framgår att arbetstagaren – med avvikelse från vad som föreskrivs i 6 § första stycket 1 – också för de tre första dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod har rätt till ersättning med 90 procent av den lön och andra anställningsförmåner som han gått miste om. Bestämmelser om när denna rätt inträder finns i 13 §.

I andra stycket finns en hänvisning till 6 § andra stycket som ger stöd för att AGS-ersättning och liknande ersättning tillgodoräknas arbetsgivaren såsom utgiven sjuklön.

16 §

I paragrafen ges föreskrifter om arbetsgivares rätt till ersättning för kostnader för sjuklön och om utbetalning av sådan ersättning på grund av ett beslut enligt 13 §. Ersättning utges från sjukförsäkringen enligt AFL. Förutom den sjuklön som arbetsgivaren har utgett till arbetstagaren avser ersättningen beräknade lönekostnader i form av avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter och lagen (1982:423) om allmän löneavgift samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt.

Ersättning utges endast för den sjuklön och andra lönekostnader som en arbetsgivare har att svara för enligt denna lag.

En i lagrådsremissen upptagen regel av innebörd att kostnader för sjuklön under de två första dagarna i varje sjukdomsfall inte skulle ersättas har fått utgå. Likaledes har, bl.a. av skäl som *lagrådet* utvecklat, slopats ett i remissen uppställt krav på särskilt samtycke av arbetstagaren för att ersättning över huvud taget skulle få lämnas.

Som framgår av 24 § inträder försäkringskassan i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren i den utsträckning som kassan betalat ut ersättning enligt 20 §. Vad arbetsgivaren med anledning härav betalar till kassan är inte att anse som kostnader för sjuklön enligt denna paragraf.

Av andra stycket framgår att arbetsgivaren har att ansöka om ersättningen

hos den allmänna försäkringskassan. Självfallet måste han kunna styrka att han har betalat ut den sjuklön som han grundar ersättningsanspråket på. Ett lönebesked torde i de flesta fall kunna godtas av kassan. I tredje stycket finns en preklusionsbestämmelse. Ersättning utges inte retroaktivt för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden. Genom hänvisningen i 26 § blir den preskriptionsregel som finns i 20 kap. 5 § AFL tillämplig på ersättning enligt denna paragraf.

Som framgår av 28 § skall föreskrifterna i 20 kap. 10–13 §§ AFL tillämpas på ett beslut enligt förevarande paragraf. Det innebär att beslutet – efter det omprövning skett enligt 20 kap. 10 § nämnda lag – kan överklagas till förvaltningsdomstol.

17 §

I paragrafen ges föreskrifter om möjlighet för företag med få anställda att försäkra sig hos den allmänna försäkringskassan mot de sjuklönekostnader som företaget kan drabbas av. Endast sjuklönekostnader som en arbetsgivare har att svara för enligt denna lag avses.

Av första stycket, som jämkats redaktionellt i förhållande till lagrådsremissens förslag, framgår att möjligheten att försäkra sig i detta hänseende skall bedömas med utgångspunkt i de sammanlagda lönekostnader som arbetsgivaren beräknas ha under ett kalenderår. I uppberdsdeklarationen lämnar arbetsgivaren ett underlag för den månadsvisa inbetalningen av arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt. Detta underlag bör kunna tjäna till vägledning vid förevarande bedömning. Genom andra meningen i första stycket undantas vid denna beräkning vissa kostnader, nämligen kostnader enligt lagen (1981:691) om socialavgifter och lagen (1982:423) om allmän löneavgift samt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster (den sistnämnda lagens namn enligt förslag i prop. 1990/91:166). Om de sammanlagda lönekostnader som skall medräknas beräknas överstiga 60 gånger basbeloppet, dvs. för närvarande något mer än 1,9 milj. kr., får försäkring inte tecknas hos försäkringskassan. Gränsen har bestämts högre än i lagrådsremissen. Uppskattningen av lönekostnadernas storlek beträffande ett visst kalenderår skall göras med hänsyn till förhållandena vid den tidpunkt då arbetsgivaren ansöker om att få teckna försäkringen. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att han uppfyller villkoret i detta avseende. Till grund för den prövning som skall göras i försäkringsfrågan kan läggas bl.a. redovisning av lönekostnader för tidigare år samt uppgifter om inbetald preliminärskatt och underlag för beräkning av sociala avgifter för innevarande år.

Av andra stycket framgår att regeringen bestämmer de närmare villkoren för försäkringen.

Som framgår av 24 § inträder försäkringskassan i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren i den utsträckning som kassan betalat ut ersättning enligt 20 §. Vad arbetsgivaren med anledning härav betalar till kassan är inte att anse som lönekostnader enligt denna paragraf.

Enligt 28 § kan ett beslut att inte lämna försäkring efter det försäkringskassan i vederbörlig ordning omprövat beslutet – överklagas till förvaltningsdomstol. Däremot kan de villkor som kassan bestämmer för försäkringen

inte överklagas. På framställning av arbetsgivaren skall kassan emellertid ompröva beslutet i det hänseendet.

Prop.
1990/91:181

I övrigt hänvisas till vad som har anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.11).

18 §

I paragrafen ges föreskrifter om tystnadsplikt. Frågan har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.8). Föreskrifterna omfattar den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet får del av läkarintyg eller försäkran som har lämnats enligt lagen om sjuklön. Beskrivningen av personkretsen och utformningen av lagtexten i övrigt i första stycket följer *lagrådets* förslag. Som har framgått av det föregående är arbetstagarens rätt till sjuklön, under närmare angivna förutsättningar, kopplad till en skyldighet att inge försäkran och intyg av en läkare eller en tandläkare. Bestämmelserna i förevarande paragraf syftar till att skydda arbetstagaren från att sådana uppgifter om hans hälsotillstånd och personliga förhållanden i övrigt som därigenom framkommer röjs obehörigen. Tystnadsplikten avser således endast sådana uppgifter om enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt som har lämnats i en försäkran enligt 9 § eller i ett intyg av läkare eller tandläkare. Uppgifter som har lämnats på ett annat sätt än det nu nämnda omfattas inte av tystnadsplikt enligt denna lag.

Tystnadsplikten omfattar den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet fått kännedom om angivna förhållanden genom läkarintyg eller försäkran. Hit hör självfallet främst arbetsgivaren – om denna är en fysisk person – och administrativ personal. Även den som i övrigt tar befattning med sådana handlingar hos arbetsgivarna torde emellertid göra det i dennes personaladministrativa verksamhet, även om vederbörande vanligen inte utför arbetsuppgifter i sådan verksamhet. En verkställande direktör eller styrelseledamot som av någon anledning befattar sig med ett läkarintyg eller en försäkran torde sålunda omfattas av tystnadsplikt. Detsamma gäller t.ex. en arbetsledare som tar emot en sådan handling för vidare befordran till arbetsgivaren eller personalavdelningen.

Vid tolkningen av obehörighetsrekvisitet torde en viss ledning kunna sökas i det skaderekvisit som finns i sekretesslagens (1980:100) motsvarande bestämmelser (jfr prop. 1980/81:28 s. 21 ff). Eftersom tystnadsplikten är föreskriven till förmån för arbetstagaren är det givet att denne själv kan efterge tystnadsplikten. Detta får anses följa av kravet att röjandet skall vara obehörigt.

För ADB-behandling av uppgifter som här avses torde datainspektionens tillstånd erfordras.

Av andra stycket framgår att uppgiftsskyldighet i lag eller förordning bryter tystnadsplikten enligt denna lag.

Föreskriften i den förevarande paragrafens tredje stycke medför att tystnadspliktsbestämmelsen i lagen om sjuklön endast gäller i enskild verksamhet. Föreskrifter om sekretess i det allmännas verksamhet finns i sekretesslagen, t.ex. i 7 kap. 11 § tredje och fjärde styckena.

I paragrafens första stycke straffsanktioneras den anmälnings- och uppgiftsskyldighet som en arbetsgivare har enligt 12 §. Som påföljd anges i lagtexten böter, vilket avses innebära dagsböter eller, i fall då brottet förskyller lägre straff än 30 dagsböter, penningböter. Detta innebär en anpassning till riksdagens beslut om ändringar av bötesstraffets utformning (prop. 1990/91:68, JuU10, rskr. 155).

Andra stycket innehåller en upplysning om att straffansvar utkrävs enligt brottsbalkens regler för den som bryter mot tystnadspliktsbestämmelsen i 18 §.

20 §

I 20–24 §§ finns bestämmelser som syftar till att ge en arbetstagare ersättning av medel från sjukförsäkringen enligt AFL när arbetsgivaren ifrågasätter arbetstagarens rätt till sjuklön med hänvisning till att dennes arbetsförmåga inte är nedsatt på grund av sjukdom eller inte nedsatt i en sådan omfattning som svarar mot sjukfrånvaron hos arbetsgivaren. Avsikten med denna reglering är att bereda arbetstagaren ett ekonomiskt skydd när tvist uppstår. Det förhållande att en arbetstagare befinns vara berättigad till ersättning enligt dessa forskrifter hindrar honom således inte från att göra gällande sin fordran på lön på sedvanligt sätt. Av 24 § framgår emellertid att försäkringskassan inträder i arbetstagarens rätt enligt lagen om sjuklön gentemot arbetsgivaren i den utsträckning som ersättning betalats ut av kassan. Regleringen som bygger på förslag av sjuklönekommittén, har behandlats i den allmänna motiveringen i avsnitt 4.10.

Som framgår av första stycket i förevarande paragraf förutsätts för att ersättning skall utges att det råder tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare om rätten till sjuklön enligt denna lag. Tvisten skall avse huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller avse nedsättningens omfattning. Rör tvisten något annat förhållande – t.ex. om beräkningen av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av sjukdomsfallet – utges inte ersättning av försäkringskassan. För att kassan skall kunna utge ersättning enligt berörda bestämmelser krävs självfallet att det föreligger ett anställningsförhållande och att kvalifikationskravet i 3 § är uppfyllt. Är parterna själva överens om att så är fallet torde kassan vanligtvis kunna utgå från detta. Är parterna oeniga också i den frågan måste kassan emellertid, såsom en preliminärfråga i ersättningsärendet, ta ställning till den. Föreligger tveksamhet om förevarande lag är tillämplig på förhållandet mellan parterna bör någon ersättning inte utges av försäkringskassan. Kassan bör då i stället se till att en prövning enligt sjukpenningreglerna kommer till stånd. I denna del hänvisas till vad som anförs beträffande följdändringar i 3 kap. 1 § AFL (avsnitt 8.2).

Ansökan om ersättning skall göras skriftligen hos den försäkringskassa där arbetstagaren är inskriven. Inskrivningskravet medför att endast den som är bosatt i landet och är 16 år eller äldre kan komma i fråga för ersättning enligt förevarande paragraf.

Såsom framgår av första meningen i förevarande paragraf lämnas ersättning om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till sjuklön. I detta rekvisit ligger att de skäl som talar för att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom, eller nedsatt i den omfattning som arbetstagaren hävdar, sammantagna framstår som i vart fall något starkare än de skäl som talar för motsatsen. Försäkringskassan måste sålunda göra en individuell prövning i varje ersättningsärende. Det förutsätts att upplysningar inhämtas från både arbetstagare och arbetsgivare. Som utgångspunkt för bedömningen bör kunna gälla följande. De uppgifter som arbetstagaren lämnar vid ansökan enligt 20 § torde regelmässigt vara förenliga med innehållet i en skriftlig försäkran som arbetstagaren har avgett enligt 9 § SjLL. Om uppgifterna inte direkt motsägs av andra framkomna omständigheter, bör de kunna godtas som tillräckligt underlag för slutsatser i fråga om arbetsförmågans nedsättning till följd av sjukdom. Eftersom läkarintyg eller motsvarande normalt krävs först fr.o.m. den sjunde dagen efter sjuknämningensdagen behöver frånvaro av sådan utredning inte tilläggas någon betydelse. Om däremot arbetstagarens ståndpunkt stöds av läkare eller tandläkare, genom intyg eller på annat sätt, bör naturligtvis sannolika skäl anses föreligga för att rätt till sjuklön finns, om inte omständigheter av särskild styrka pekar i en annan riktning. Skälen för arbetstagarens ståndpunkt får anses tillräckliga också om arbetsgivaren underlåter att medverka i försäkringskassans utredning eller lämnar ofullständiga eller osannolika upplysningar etc.

För att försäkringskassan skall kunna utge ersättning enligt förevarande paragraf krävs inte att kassan fullt ut godtar arbetstagarens ståndpunkt i sjuklönetvist. Villkoret är uppfyllt t.ex. om kassan finner att arbetsförmågan på grund av sjukdom är nedsatt med hälften men inte mer, medan arbetstagaren anser arbetsförmågan vara fullständigt nedsatt och arbetsgivaren finner någon nedsättning överhuvud inte föreligga. Detta framgår av uttryckssättet "den begärda sjuklönen eller del därav".

Ersättning enligt 20 § utges inte om inte fordran på lön är obetald och har förfallit till betalning. Det finns alltså inte skäl för försäkringskassan att besluta om ersättning med anledning av en ansökan innan arbetstagarens ordinarie löneutbetalningsdag har infallit.

I paragrafens tredje mening finns en preklusionsbestämmelse. Ersättning lämnas inte för sjuklön som har förfallit till betalning tidigare än tre månader före ansökningsmånaden. Bestämmelsen motiveras dels av den interimistiska karaktären på ersättningar enligt förevarande ordning, dels av utredningsskäl. Bestämmelsen motsvaras inom den allmänna försäkringen närmast av 16 kap. 5 § femte stycket AFL.

22 §

Enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs betalar staten i vissa fall en arbetstagares lönefordran hos en arbetsgivare som försatts i konkurs. Förskriften i paragrafen medför att ersättning enligt förevarande bestämmelser inte utges i ett sådant fall.

Av paragrafen framgår att ersättning lämnas med skäligt belopp. Detta får dock motsvara högst ett belopp som för dag utgör en trehundrasextiofemtedel av 90 % av maximal SGI. Det innebär med utgångspunkt i 1991 års basbelopp maximalt 595 kr. per dag. Vid skälighetsbedömningen bör hänsyn, i görlig utsträckning, tas till arbetstagarens övriga inkomster, såsom inkomster från andra arbetsgivare eller av annat förvärvsarbete än anställning. Även socialförsäkringsersättningar som utges under sjukdomstiden och som syftar till att ersätta ett inkomstbortfall bör beaktas. Det skall dock inte behöva göras någon omfattande utredning av inkomstbortfallets närmare storlek. Självfallet bör försäkringskassan inte utge ersättning med högre belopp än den sjuklön som arbetstagaren enligt förevarande lag kan antas vara berättigad till för den tid som är i fråga. Bl.a. bör beaktas att en lägre kompensationsnivå gäller för de första tre dagarna med sjuklön.

Ersättning som här avses föreslås bli pensionsgrundande och skattepliktig. I denna del hänvisas till förslagen till ändring i AFL och kommunalskattelagen under avsnitt 8.2, 8.8 och 8.9. I 7 kap. 1 § första stycket 4 och 15 kap. 2 § första stycket 5 utsökningsbalken föreskrivs om utmätning resp. införsel i sjukpenning och vissa andra socialförsäkringsförmåner som utges på grund av sjukdom. Den ersättning som kassan utger till en arbetstagare enligt förevarande lag torde utan lagändring kunna bli föremål för utmätning och införsel enligt utsökningsbalkens bestämmelser.

24 §

Av paragrafen framgår att försäkringskassan inträder i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren intill ett belopp som svarar mot den ersättning som kassan utgett enligt 20 §. Om arbetstagarens anspråk på sjuklön överstiger detta belopp är det honom obetaget att kräva arbetsgivaren på återstående del. Kassans anspråk på arbetsgivaren får bedömas efter sedvanliga regler. Talan prövas av allmän domstol.

Vad arbetsgivaren betalar till försäkringskassan med anledning av den fordran som kassan har mot honom – frivilligt eller genom medverkan av domstol eller annan myndighet – skall vara socialavgiftsgrundande för honom. Detta framgår av förslaget till ändring i socialavgiftslagen (avsnitt 8.7).

I paragrafens andra stycke föreskrivs skyldighet för arbetstagaren att till försäkringskassan återbetala uppuren ersättning som avses i 20 §, om den omtvistade sjuklönen kommit att utbetalas t.ex. till följd av en dom eller en uppgörelse i godo. Frågor om sådan återbetalning handläggs i den ordning som gäller inom socialförsäkringen. Av 26 § framgår vidare att arbetstagaren kan bli återbetalningsskyldig för ersättning enligt 20 § som har betalats ut för mycket till honom under sådana förhållanden som anges i 20 kap. 4 § AFL.

25 §

Paragrafen innehåller föreskrifter om dels vilken försäkringskassa som är behörig att pröva ärenden enligt 10, 13, 14, 16, 17 och 20 §§ samt 24 § andra stycket och 27 § andra stycket, dels till vilken försäkringskassa en arbetsgi-

vare skall fullgöra anmälnings- och uppgiftsskyldigheten enligt 12 §. Av tredje stycket framgår att den behöriga försäkringskassan kan uppdras åt en annan försäkringskassa att handlägga ärenden som avses i 10, 13, 14, 16, 17 och 20 §§ samt 24 § andra stycket och 27 § andra stycket.

26 §

I paragrafens första stycke ges hänvisning till vissa föreskrifter i 18 och 20 kap. AFL. Föreskrifterna skall tillämpas i ärenden om intyg enligt 10 §, sjukkontroll enligt 11 §, beslut enligt 13, 14 och 16 §§, försäkring mot sjuklönekostnader enligt 17 §, ersättning enligt 20 §, återbetalning enligt 24 § andra stycket samt sådant yttrande som begärs av försäkringskassan enligt 27 § andra stycket. Detta innebär bl.a. att försäkringskassan i ärenden om ersättning på grund av särskilda förhållanden ges rätt att ta del av arbetsgivarens redovisningsmaterial, t.ex. löneuppgifter.

Hänvisningen till bestämmelserna om återbetalningsskyldighet i 20 kap. 4 § AFL har betydelse med avseende på försäkringskassans utbetalningar på grund av föreskrifterna om ersättning till arbetsgivare som i sin tjänst har arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro och till mindre arbetsgivare som har meddelats försäkring mot kostnader för sjuklön, samt till arbetstagare som vägrats sjuklön men av kassan befunnits ha visat sannolika skäl för rätt till sådan löneförmån. Enligt 20 kap. 4 § AFL skall återbetalningsskyldighet åläggas om någon genom oriktiga uppgifter eller genom underlåtenhet att fullgöra en uppgifts- eller anmälningskyldighet eller på annat sätt har förorsakat att ersättning utgått obehörigen eller med för högt belopp. Återbetalningsskyldighet skall också åläggas om någon obehörigen eller med för högt belopp uppburit ersättning, under förutsättning att han skäligen hade bort inse detta. När anledning föreligger till det kan återbetalningsskyldigheten efterges helt eller delvis. Med uttrycket "någon" avses enligt det åberopade lagrummet i huvudsak den som är försäkrad enligt AFL. När i förevarande lag hänvisning görs till lagrummet åsyftas emellertid arbetsgivare och arbetstagare. En situation som kan tänkas uppstå är t.ex. att oriktiga uppgifter som lämnas av arbetstagaren förorsakat att ersättning utgått obehörigen eller med för högt belopp till arbetsgivaren. För att arbetsgivaren skall kunna åläggas återbetalningsskyldighet i denna situation lär förut sättas att han skäligen hade bort inse att han inte varit berättigad till ersättning eller inte berättigad till ersättning med det belopp som betalats ut.

Två hänvisningar som i lagrådsremissens motsvarande paragraf gjordes till bestämmelsen i 20 kap. 16 § AFL om tillämpningsföreskrifter har på *lagrådets* förslag utgått såsom överflödiga.

27 §

Av paragrafens första stycke framgår att mål mellan arbetstagare och arbetsgivare om tillämpningen av lagen handläggs enligt lagen (1974:731) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Hänvisningen medför att en tvist om sjuklön enligt förevarande lag kommer att handläggas av tingsrätt, som första instans, eller av arbetsdomstolen. Hur målen fördelas mellan nämnda domstolar anges i LRA. Det kan nämnas

att många kollektivavtal innehåller bestämmelser om sjuklön. Tvister om tillämpningen av sådan avtalsbaserad sjuklön handläggs redan nu i den ordning som föreskrivs i LRA. I detta sammanhang finns det skäl att uppmärksamma föreskriften i 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Enligt nämnda föreskrift skall – om det mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation som är bundna av samma kollektivavtal uppkommer rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen – arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Löses inte tvisten vid förhandlingen är arbetsgivaren hänvisad till att väcka talan vid domstol. Om arbetsgivaren underlåter att påkalla förhandling eller att väcka talan har arbetstagarorganisationen tolkningsföretråde avseende det omtvistade beloppet, under förutsättning att kravet inte är oskäligt.

I andra stycket, som jämkats redaktionellt i förhållande till lagrådsremissens förslag, föreskrivs att försäkringskassan i vissa fall skall avge yttrande när det råder tvist om arbetstagarens rätt till sjuklön enligt denna lag. Ett sådant yttrande kan avse frågan om sjukdom har satt ned arbetsförmågan eller om nedsättningens omfattning.

Försäkringskassan avger yttrande efter begäran av arbetsgivare, arbetstagarorganisation eller domstol. Det kan förväntas att behovet av att inhämta yttranden begränsas av de föreslagna reglerna i 20 § om ersättning från försäkringskassan vid vissa tvister om sjuklön.

Förutsättningen för att kassan skall avge yttrande är att det råder tvist om rätten till sjuklön. Det krävs däremot inte att tvisten har anhängiggjorts vid domstol. Försäkringskassan har sålunda, om inte yttrandet begärs av domstol, att pröva att det verkligen är fråga om en tvist. Avsikten är alltså inte att t.ex. tillhandagå en arbetsgivare med utredning som skall ligga till grund för dennes ställningstagande om han skall utge sjuklön eller inte. Om en framställning om yttrande görs av en arbetsgivare eller en enskild arbetstagar torde försäkringskassan – i den mån tvisten inte redan är anhängiggjord vid domstol – ha att kontrollera att arbetstagarens sjuklönerätt är tvistig. Så kan inte anses vara fallet om arbetstagarens lönefordran ännu inte har förfallit till betalning. Det kan också vara lämpligt att kassan i ett sådant fall tar kontakt med arbetsgivaren, arbetstagarorganisationen eller arbetstagarorganisationen.

Ett beslut av försäkringskassan att yttrande skall avges eller inte avges kan som framgår av 28 § inte överklagas. Den tillsynsskyldighet som riksförsäkringsverket enligt 26 §, genom hänvisningen till 18 kap. 2 § AFL, har i fråga om bl.a. yttrande enligt denna paragraf ansetts tillräcklig i sammanhanget.

Som framgår av 24 § inträder försäkringskassan i arbetstagarens rätt till sjuklön gentemot arbetsgivaren i den utsträckning som kassan betalat ut ersättning enligt 20 §. Ett mål mellan kassan och arbetsgivaren med anledning härav är inte ett mål mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren och skall därför inte handläggas enligt LRA.

28 §

Av paragrafen framgår att föreskrifterna i 20 kap. 10 och 10 a §§ AFL om omprövning och ändring av försäkringskassornas beslut skall ha motsvarande tillämpning på beslut enligt förevarande lag som rör intyg eller utlå-

tande enligt 10 §, frågor om omfattande korttidsfrånvaro enligt 13 §, 14 § andra meningen eller 16 §, försäkring mot sjuklönekostnader enligt 17 §, beslut om ersättning enligt 20 §, beslut om återbetalning enligt 24 § andra stycket samt i fråga om ett beslut av försäkringskassan enligt 27 § andra stycket, om beslutet innebär att yttrande inte avges. Rätten att överklaga kassans beslut är däremot i vissa avseenden begränsad. Överklagande kan sålunda ske beträffande beslut varigenom kassan prövat frågan om förstasagsintyg enligt 10 § första stycket 2. Vidare kan beslut enligt 13 §, 14 § andra meningen samt 16, 17 och 20 §§ och 24 § andra stycket överklagas; i fråga om 17 § får dock endast ett beslut varigenom arbetsgivaren vägrats att teckna försäkring överklagas. De försäkringsvillkor som försäkringskassan bestämmer för försäkringen avses inte kunna överklagas.

Överklagande avses ske enligt den ordning som föreslås för socialförsäkringsprocessen i prop. 1990/91:80, dvs. försäkringskassas beslut överklagas hos länsrätt. Länsrättens avgörande överklagas enligt förvaltningsprocesslagen (1971:291) hos kammarrätten. Slutinstans är försäkringsöverdomstolen.

Förutsättning för omprövning av ett försäkringskassebeslut enligt 20 kap. 10 § AFL är bl.a. att omprövning begärs av en "enskild" som beslutet angår. I 20 kap. 11 § AFL anges att ett tjänstemannabeslut hos försäkringskassa inte får överklagas av en "enskild" innan beslutet har omprövats enligt 20 kap. 10 § och att överklagande av en "enskild" av ett sådant beslut innan beslutet har omprövats skall anses som en begäran om omprövning enligt sistnämnda paragraf. Uttrycket "enskild" syftar i dessa fall till att ange att någon annan än riksförsäkringsverket avses. När dessa regler så som nämnts skall ges motsvarande tillämpning på vissa beslut enligt lagen om sjuklön är avsikten givetvis att ordet "enskild" skall kunna omfatta inte bara en enskild person utan även t.ex. ett aktiebolag eller en myndighet i dess egenskap av arbetsgivare.

8.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

3 kap.

1 §

I denna paragraf, som inleder AFLs kapitel om den obligatoriska sjukpenningförsäkringen, har tagits in de nya bestämmelser som behövs för att avskära rätten till sjukpenning enligt kapitlet för en försäkrad arbetstagare för den tid, sjuklöneperioden, då dennes arbetsgivare enligt lagen om sjuklön (SjLL) har att svara för sjuklön. Genom det nya tredje stycket läggs fast att rätt till sjukpenning inte föreligger på grundval av anställningsförmåner för tid som enligt SjLL ingår i en sjuklöneperiod. Huruvida en arbetstagare enligt SjLL faktiskt har rätt att uppbära sjuklön för tid som ingår i en sådan period saknar i och för sig betydelse för bedömningen av sjukpenningrätten. Definition av sjuklöneperioden finns i 7 § SjLL.

Enligt definitionen på sjuklöneperiod förutsätts att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller motsvarande. Eftersom denna förutsättning inte är uppfylld vid frånvaro från arbetet i samband med behandling

som syftar till att förebygga sjukdom och nedsättning av arbetsförmågan, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön enligt SjLL i dessa situationer. I prop. 1990/91:141 föreslås en ny bestämmelse i AFL, 3 kap. 7 b §, om att sjukpenning under vissa förutsättningar skall kunna utges i sådana fall.

I detta sammanhang bör uppmärksammas följande förhållande. SjLL omfattar endast arbetstagare. Som närmare berörts i avsnitt 7.1, under 1 §, faller uppdragstagare och egenföretagare således utanför den lagens tillämpningsområde. Gränsdragningen mellan arbetstagare å ena sidan och bl.a. uppdragstagare å den andra torde oftast inte vålla några bekymmer i ett sjukpenningärende. Någon gång kan emellertid problem i detta avseende uppstå, bl.a. av det skälet att sjukpenninggrundande inkomst av anställning enligt AFL också kan – på grund av schabloniseringar av arbetstagarbegreppet inom socialförsäkringssystemet – baseras på vissa uppdragsersättningar (jfr 3 kap. 2 § andra stycket). Eftersom den som är att anse som arbetstagare i allmänhet kan få sjukpenning först fr.o.m. den femtonde dagen i sjukperioden – medan en uppdragstagare kan vara berättigad därtill redan från den första sjukdagen – måste försäkringskassan, såsom en preliminärfråga i sjukpenningärendet, ta ställning till vilken kategori den försäkrade tillhör. Om avgränsningsfrågan är mer svårbedömd kan det inträffa att arbetsgivaren anser den försäkrade vara att anse som uppdragstagare, och alltså inte berättigad till sjuklön, medan försäkringskassan är tveksam till detta. I en sådan situation kan det finnas skäl för kassan att tillämpa 20 kap. 2 a § första meningen AFL. Enligt nämnda lagrum skall kassan, om det inte utan betydande dröjsmål kan avgöras om rätt till ersättning enligt AFL föreligger men det finns sannolika skäl för att sådan rätt finns, besluta att ersättning skall betalas ut med ett skäligt belopp om detta är av väsentlig betydelse för den försäkrade.

För den som jämte inkomst av anställning även har inkomst av annat förvärvsarbete kan både sjuklön enligt SjLL och sjukpenning enligt AFL komma i fråga för samma dag. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.2.) uppkommer i sådana fall behov av att fördela den försäkrades SGI på anställningsinkomst resp. uppdragsinkomst. Även i situationer då SGI innefattar enbart inkomst av anställning kan det på grund av bestämmelserna i 3 kap. 2 § andra stycket förekomma uppdragsersättningar som måste särskiljas från egentliga anställningsinkomster.

Om sjukdomsfallet inte har avslutats vid utgången av sjuklöneperioden skall den försäkrade för tid därefter kunna få sjukpenning på grundval av sin inkomst av anställningen. Med hänsyn till den anmälningsskyldighet som föreskrivs för arbetsgivaren i 12 § första stycket SjLL skall den försäkrade inte då behöva göra sjukanmälan hos försäkringskassan enligt 14 § i detta kapitel. Vidare avses inte reglerna om timberäkning av sjukpenningen i 10–10 b §§ skola tillämpas i denna situation, utan sjukpenning skall utges för anställningsinkomsten efter kalenderdagsberäkning enligt 4 §. Inte heller skall det komma i fråga att tillämpa en kompensationsgrad av 65 % för de första tre dagarna med sjukpenning omedelbart efter sjuklöneperiodens slut. Sjukpenningens kompensationsgrad skall i stället vara 80 % t.o.m. den nittionde dagen i sjukperioden och därefter 90 %, allt såvitt inte sjukpenningen skall minskas till följd av avtalsgrundade sjukersättningar för samma tid.

För att klargöra innebörden i samband med övergång från sjuklön till sjukpenning har gjorts vissa kompletteringar av lagreglerna. Dessa tillägg har tagits in i det nya fjärde stycket i förevarande paragraf och i 14 §. Enligt de kompletterande föreskrifterna skall sjukperioden enligt AFL (jfr 8 § fjärde stycket) inte börja löpa först när rätten till sjukpenning uppkommer vid sjukperiodens slut. I stället skall sjukperioden anses omfatta också sjuklöneperioden när sjukpenningrätten uppkommer i omedelbar anslutning till sjuklöneperioden. Vidare har i de nya föreskrifterna gjorts undantag för tillämpligheten av 65 % – regeln i 4 § första stycket 1 och för timberäkningsreglerna i 10 – 10 b §§. Undantaget för timberäkningsystemet har dock inte fått avseende på studerande som avses i 5 § tredje stycket 1 och som enligt gällande regler har timberäknad sjukpenning även efter den fjortonde dagen i sjukperioden.

9 a §

Tillägget i paragrafen innebär att havandeskapspenning inte får utges i den mån kvinnan för samma tid uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt SjLL.

10 §

Enligt paragrafen kan timberäknad sjukpenning utges vid semester eftersom ledighet för semester jämställs med tid för förvärvsarbete enligt paragrafens första stycke. Som nämnts i kommentaren till 6 § i förslaget till lag om sjuklön bör det vara en förutsättning för sådan sjukpenning vid semester att arbetsgivaren inte har att utge sjuklön enligt SjLL.

Av tillägget i tredje stycket 1 följer att sjukpenning enligt paragrafen inte skall komma in fråga för tid under vilken den försäkrade uppbär semesterlön enligt semesterlagen och, enligt 15 § samma lag, kan begära att dag då han är oförmögen till arbete på grund av sjukdom inte räknas som semesterdag.

12 a §

För den som jämte inkomst av anställning även har inkomst av annat förvärvsarbete, skall sjukpenning som utges för samma tid som arbetsgivaren svarar för sjuklön enligt SjLL inte omfatta inkomstbortfallet från anställningen. Detta uppnås genom föreskrifter i denna nya paragraf om att sjukpenningens storlek skall fastställas på grundval av en sjukpenninggrundande inkomst som inte innefattar inkomst av den ifrågavarande anställningen.

14 §

I de fall då det enligt 12 § SjLL åligger arbetsgivare att anmäla sjukdomsfall till den allmänna försäkringskassan, skall sjukpenning på grundval av anställningsinkomsten utges till den försäkrade utan något krav på sjukanmälan enligt förevarande paragraf. En undantagsregel som anger detta har införts i ett nytt andra stycke i paragrafen. Skyldigheten för den försäkrade att göra sjukanmälan gäller däremot om arbetstagarens anställning har upphört senast vid sjuklöneperiodens utgång (jfr kommentaren till 12 § i förslaget till lag om sjuklön).

**4 kap.
17 §**

Tillägget i paragrafen innebär att föräldrapenningförmåner inte utges i den mån föräldern för samma tid uppstår sjuklön eller annan ersättning enligt SjLL.

**11 kap.
2 §**

Av tillägget i paragrafen följer att ersättning som en allmän försäkringskassa utbetalar enligt 20 § SjLL skall – i likhet med sjuklön som arbetsgivaren utbetalar – vara pensionsgrundande.

Det bör anmärkas att paragrafen föreslås ändrad också i prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m. samt i prop. 1990/91:166 om särskild löneskatt på vissa pensionskostnader, m.m.

**19 kap.
2 §**

I paragrafen har tillfogats att sjukförsäkringens kostnader enligt SjLL skall inräknas i underlaget på vilket statsbidrag skall beräknas.

**20 kap.
3 §**

I enlighet med vad som nämnts i avsnitt 5 har gjorts en anpassning till utformningen av 5 § SjLL beträffande förutsättningarna för att dra in eller sätta ned ersättning. De begränsningar av påföljdsomöjligheterna som ändringarna innebär torde vara av ringa praktisk betydelse.

8.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)

**3 kap.
5 §**

Tillägget i denna paragraf har motsvarande innebörd som tillägget i 3 kap. 1 § AFL när det gäller begränsning av sjukpenningrätten för tid som ingår i en sjuklöneperiod samt beträffande bestämningen av sjukperiodens början och tillämpligheten av timberäkningsreglerna vid övergång från sjuklön till sjukpenning (se avsnitt 8.2). Behovet av att göra undantag från kravet på sjukanmälan vid övergång från sjuklön till sjukpenning tillgodoses genom att 8 § andra stycket hänvisar till 3 kap. 14 § AFL, där en komplettering gjorts.

Om ett sjukdomsfall bedöms som recidiv av en tidigare godkänd arbetsskada, skall ny samordningstid enligt 3 kap. 1 § LAF inte börja löpa. Vid recidiv skall enligt 3 kap. 5 § tredje stycket LAF kompensationsgraden fr.o.m. första sjukdagen vara 100 % av sjukpenningunderlaget. Det nu föreslagna tillägget i förevarande paragraf jämfört med SjLL betyder emellertid att sjukersättningen till arbetstagare också vid sjukfall som utgör recidiv av arbetsskada skall utges i form av sjuklön under sjuklöneperioden. Innebör-

den är således att bestämmelserna i LAF om bl.a. kompensationsgraden i motsvarande utsträckning saknar tillämplighet i dessa fall. De ytterligare frågor om kompensationen som kan uppkomma till följd härav får lösas i samband med den översyn av arbetsskadeförsäkringen som nu skall ske.

Prop.
1990/91:181

5 a §

Tillägget i paragrafen har samma innebörd som nämnts under 3 kap. 10 § AFL.

6 §

För arbetstagare som är berättigad till sjuklön enligt SjLL för samma dag som sjukpenning enligt LAF kommer i fråga, skall sjukpenningens storlek inte beräknas på grundval av ersättning från arbetsgivaren. Detta uppnås genom föreskriften om att sjukpenningens storlek skall fastställas på grundval av ett sjukpenningunderlag som inte innefattar ersättning från arbetsgivaren.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

Av tillägget framgår att de nya forskrifterna i 3 kap. 5 § första stycket andra meningen och 6 § andra stycket andra meningen om arbetsskadesjukpenning skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om sjukpenning enligt lagen om yrkesskadeförsäkring.

8.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd (LSP)

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till LSP

Enligt 10 § LSP har bl.a. 3 kap. 5–6 §§ LAF motsvarande tillämpning beträffande ersättning vid sjukdom enligt LSP, om inte något annat följer av 11–14 §§. De ändringar som föreslagits i LAF (avsnitt 8.3) kommer följaktligen att få avseende också på sjukpenning och särskild sjukpenning enligt LSP utan att särskilda regler införs härom.

För att detta i tillämpliga delar skall komma att gälla också beträffande sjukpenning och särskild sjukpenning enligt äldre författningar, bl.a. militärsärlägningslagen (1950:261) som upphävdes vid tillkomsten av LSP, bör emellertid en komplettering göras i övergångsbestämmelserna till LSP. Tillägget i punkt 1 tredje stycket har utformats som en hänvisning till vissa av de nya bestämmelserna i 3 kap. 5 och 6 §§ LAF. Dessa skall således tillämpas också i fråga om sjukpenning och särskild sjukpenning som utges med stöd av de äldre författningarna.

8.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare

6 §

Tillägget i paragrafen innebär att smittbärlägningspenning skall minskas med för samma tid utgående sjuklön eller annan ersättning enligt SjLL.

8.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Prop.
1990/91:181

11 §

Tillägget i paragrafen innebär att ersättning för närståendevård skall minskas med för samma tid utgående sjuklön eller annan ersättning enligt SjLL.

8.7 Förslaget till ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter (SAL)

2 kap.

1 §

Ändringen i första stycket innebär att arbetsgivaravgiften till sjukförsäringen sätts ned från 10,1 % till 8,2 %. Detta kommer på grund av hänvisningen i 3 § till 3 kap. 2 § andra stycket AFL att gälla också i den mån avgiften grundas på ersättning till uppdragstagare.

I andra stycket föreslås en ändring enligt följande.

I samband med skattereformen företogs omfattande ändringar i reglerna rörande underlaget för uttag av socialavgifter (prop. 1989/90:110, SkU30, rskr. 356, SFS 1990:658). Ändringarna syftade bl.a. till en utvidgning av skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter på vissa ersättningar även om något anställnings- eller uppdragsförhållande inte kunde anses föreligga mellan utbetalaren och mottagaren av ersättningen. I dessa fall skulle utbetalaren anses som arbetsgivare. Bl.a. med anledning härav företogs ändringar i 3 kap. 2 § AFL. De nya reglerna trädde i kraft den 1 juli 1990.

I propositionen om fortsatt reformering av inkomst- och företagsbeskattningen (prop. 1990/91:54) togs frågan upp om att göra ett förtydligande i 1 kap. 2 § SAL beträffande vem som skall anses som arbetsgivare. Förslaget avsåg att genom en hänvisning till AFL klarlägga att den som utger ersättning som enligt bestämmelserna i 3 kap. 2 § andra stycket eller 11 kap. 2 § första stycket m, andra stycket och femte stycket AFL är att hänföra till inkomst av anställning skall anses som arbetsgivare, även om ett anställningsförhållande inte föreligger. Ändringen togs in i 1 kap. 2 § andra stycket SAL. Riksdagen följde propositionens förslag i denna del (SkU10, rskr. 106, SFS 1990:1429). Denna ändring trädde i kraft den 1 januari 1991.

Enligt 2 kap. 1 § andra stycket SAL skall arbetsgivare som avses i 1 kap. 2 § andra stycket nämnda lag inte betala fulla socialavgifter utan endast tilläggsavgift. Någon ändring i detta stycke gjordes inte med anledning av nyss nämnda ändringar i 1 kap. 2 § SAL. Begränsningen till tilläggsavgift i 2 kap. 1 § SAL bör emellertid endast avse vissa av de ersättningar som numera anges i 1 kap. 2 § andra stycket. Enbart tilläggsavgift bör, liksom tidigare, tas ut på ersättning som avses i 11 kap. 2 § första stycket m AFL (vissa ersättningar från Sveriges författarfond och konstnärsnämnden). Detsamma bör gälla för ersättning som avses i 11 kap. 2 § femte stycket AFL. Sistnämnda föreskrift avser lön m.m. från vissa arbetsgivare som är bosatta utomlands eller vissa utländska juridiska personer eller från främmande makts beskickning eller lönade konsulat här i riket, om en av

riksförsäkringsverket godtagen förbindelse har lämnats om ansvar för tilläggspensionsavgiften. Övriga ersättningar som avses är ersättningar som enligt 3 kap. 2 § andra stycket och 11 kap. 2 § andra stycket AFL skall anses som inkomst av anställning även om mottagaren av ersättningen inte är anställd hos den som utger ersättningen. Eftersom sistnämnda ersättningar är sjukpenning- och pensionsgrundande saknas skäl att inte ta ut fulla socialavgifter på dessa.

Andra stycket i förevarande paragraf har justerats i enlighet med det nu anförda. Ändringen i denna del föreslås träda i kraft den 1 juli 1991.

Det skall anmärkas att paragrafen föreslås ändrad även i prop. 1990/91:85 Växa med kunskaper – om gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

3 §

Ersättning som en arbetsgivare utger till en allmän försäkringskassa till följd av bestämmelsen i 24 § SjLL skall när det gäller underlaget för beräkning av arbetsgivaravgifter vara att likställa med lön till arbetstagaren. Tillägget i förevarande paragraf innebär att sådan ersättning skall vara avgiftsgrundande i likhet med vad som enligt första stycket gäller beträffande lön, däribland sjuklön, som utges till arbetstagaren.

4 kap.

1 §

Av tillägget i paragrafen följer att sjukförsäkringsavgifter får användas för att täcka den allmänna försäkringens kostnader enligt SjLL.

8.8 Förslaget till lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370)

Anvisningar till 32 §

Genom ändringen i punkt 12 hänförs ersättning som försäkringskassan enligt 20 § SjLL utger till arbetstagare vid tvist om sjuklön till skattepliktig intäkt av tjänst. Det skall nämnas att anvisningspunkten föreslås ändrad också i prop. 1990/91:115 om vissa skollagsfrågor m.m. och i prop. 1990/19:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

8.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m.

4 §

I paragrafen anges att preliminär skatt tas ut med olika procentsatser beroende på om ersättningen i fråga grundas på 80, 90 eller 100 % av den sjukpenninggrundande inkomsten.

Tillägget i paragrafen innebär att ersättning som en allmän försäkringskassa utger enligt 20 § SjLL skall vid preliminärskattens beräkning anses grundad på 90 % av den sjukpenninggrundande inkomsten.

8.10 Förslaget till lag om ändring i studiestödslagen (1973:349)

Prop.
1990/91:181

3 kap. 18 § och 4 kap. 34 §

Ändringarna i paragraferna har samma orsak och innebörd som ändringarna i 20 kap. 3 § AFL (se avsnitt 8.2).

9 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att

dels anta förslagen till

1. lag om sjuklön,
 2. lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring,
 3. lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring,
 4. lag om ändring i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd,
 5. lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
 6. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,
 7. lag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter,
 8. lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370),
 9. lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning,
 10. lag om ändring i studiestödslagen (1973:349),
- dels*

11. under femte huvudtitelns förslagsanslag *Bidrag till sjukförsäkringen* för budgetåret 1991/92 anvisa ett belopp som är 881 000 000 kr. lägre än vad som föreslagits i prop. 1990/91:100 bil. 7.

Ärendet bör behandlas under innevarande riksmöte.

10 Beslut

Regeringen beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta de förslag som föredraganden har lagt fram.

Sjukpenningkommitténs skiss till utformning av ett sjuklönesystem

Prop.
1990/91:181
Bilaga 1

Den av sjukpenningkommittén framlagda skissen till ett sjuklönesystem innebär i sina huvuddrag följande.

Under den första tiden av sjukfallet svarar arbetsgivaren för sjukersättningen och denna utgår i form av sjuklön. Går sjukfallet utöver sjuklöneperioden utges sedan sjukpenning från den allmänna försäkringen.

Sjuklönesystemet kan enligt kommitténs uppfattning ej göras heltäckande. I två viktiga hänseenden måste begränsningar göras nämligen i fråga om personkretsen och när det gäller sjuklöneperiodens längd. I det senare hänseendet har kommittén stannat för en sjuklöneperiod av 14 dagar. Skälen därtill är främst å ena sidan att låta sjuklönesystemet omfatta så stor del av sjukfallen (ca 80 procent med nämnda period) att antalet fall som behöver föras över från arbetsgivarna till försäkringen vid sjuklöneperiodens slut blir tämligen begränsat och å andra sidan att sjuklöneperioderna ej blir för långa för arbetsgivarna.

Vad åter angår personkretsen anser kommittén att denna måste begränsas till att avse arbetstagare. Därmed får man emellertid med ca 95 procent av den förvärvsarbetande befolkningen. Utanför står de egna företagen. Den första perioden om 14 dagar skulle för dem kunna bli en karenstid, dvs. en period utan sjukersättning, men eftersom detta skulle bli en försämring för dem i förhållande till gällande regler anser kommittén att för dem bör finnas en frivillig sjukpenningförsäkring täckande hela eller en del av nämnda period. Andra grupper som kommer att stå utanför sjuklönesystemet är bl.a. hemmamekelförsäkrade, arbetslösa föräldralediga, personer i arbetsmarknadsutbildning och vuxenstuderande. Vidare märks gruppen uppdragstagare, dvs. personer som utför arbete för annans räkning utan att ett anställningsförhållande föreligger. Uppdragsinkomst jämställs i regel med inkomst av anställning när det gäller sjukförsäkringen. Kommittén finner det inte möjligt att låta sjuklönesystemet omfatta uppdragstagare, bl.a. med hänsyn till svårigheterna att beräkna inkomstbortfallet vid sjukdom. Detta medför att inkomster av uppdrag måste redovisas för sig i olika sammanhang.

De grupper som står utanför sjuklönesystemet skall alltså omfattas av sjukpenningförsäkringen. För personer som faller såväl inom som utanför sjuklönesystemet måste olika särregler finnas vilka anges i kommitténs skiss. Det samma gäller för arbetstagare som samtidigt har mer än en arbetsgivare.

Sjuklönesystemet skall omfatta alla arbetstagare, vilket innebär att man i fall av s.k. arbetsgivarinträde slipper förfarandet med att överföra sjukpenning från försäkringen till arbetsgivaren.

Sjuklönen skall utgöra viss del av den inkomstförlust som arbetstagaren åsamkas på grund av sjukdom under sjuklöneperioden. Ett sjuklönesystem ger stora möjligheter att smidigt anpassa sjuklönen till inkomstbortfallet. De rutiner som arbetsgivaren har i fråga om löneuträkning, utbetalningsperioder och källskatteavdrag kan till fullo utnyttjas.

Kommittén anser vidare att i och med övergången till sjuklön borde de två regler i AFL kunna slopas som innebär att ersättning inte kan utges för

insjuknandedagen och för upp till två fridagar som inföll under de första sex dagarna efter insjuknandedagen vid korta sjukfall. (Dessa regler har tagits bort i och med införandet av den s.k. timsjukpenningreformen den 1 december 1987.) Sjuklönen skall vidare kunna utges med belopp som motsvarade den valda procentandelen av den faktiska inkomstförlusten.

Rätten till sjuklön bör inträda utan någon kvalifikationstid i anställningen sedan väl avtal om anställning träffats och denna tillträtts. Rätten skall bestå så länge anställningen varar. Någon begränsning av sjuklönepågången vid återkommande sjukfall finner kommittén ej böra göras. I dessa och många andra sammanhang hänvisar kommittén till att skissen innefattar möjlighet för arbetsgivare att fördela sina sjuklönekostnader genom att teckna en återförsäkring.

Vid inträffat sjukdomsfall skall arbetstagaren anmäla detta till sin arbetsgivare. Arbetstagaren behöver därutöver inte göra någon anmälan till försäkringskassan.

Något avbrott i utbetalningen av lön resp. sjuklön behöver inte förekomma. Om sjukfallet går utöver sjuklönepågången skall detta anmälas till den försäkringskassa där arbetstagaren är inskriven. Ansvar för denna anmälan läggs på arbetsgivaren. Om arbetstagaren har flera anställda skall ansvaret åvila huvudarbetstagaren. Särskilda rutiner kan behöva tillskapas hos många arbetsgivare för att åstadkomma en smidig övergång med önskvärd snabbhet. I skissen anges tiden för en sådan anmälan till tre dagar efter sjuklönepågången.

Om en arbetsgivare vägrar att utge sjuklön kan arbetsgivaren vända sig till försäkringskassan för att i stället utfå sjukpenning. Är arbetsgivarens vägran oberättigad skall denne ersätta kassan för den sjukpenning som utgivits för tiden fram till fullgjord anmälan.

Reglerna om skyldighet att förete läkarintyg och kontroll av sjukfrånvaron anknyts till gällande regler. De läkarintyg som arbetsgivare kan infordra bör inte innehålla uppgift om diagnos.

Ett sjuklönesystem kan innebära ökade kostnader för vissa företag, företrädesvis mindre, framför allt i lägen med ovanligt stor sjukfrånvaro. Med hänsyn härtill och till den risk som kan föreligga för att svaga och utsatta grupper får det svårare på arbetsmarknaden, eftersom arbetsgivarna kan få ett intresse av att hålla nere sina sjuklönekostnader, föreslår kommittén att en möjlighet öppnas för frivillig återförsäkring för arbetsgivare såvitt gäller sjuklönekostnaderna. Denna försäkring, som skall vara självfinansierad och uppbyggd efter försäkringsmässiga principer, skall kunna anordnas inom sjukförsäkringsadministrationens ram men även kunna ordnas på annat håll. Kommittén finner att denna försäkringsform bör stå öppen för alla arbetsgivare, alltså inte bara för mindre arbetsgivare eller särskilt risktyngda arbetsgivare eller företag.

Kommittén har gjort vissa beräkningar av kostnadseffekterna av införandet av ett sjuklönesystem. Dessa beräkningar redovisas inte här med tanke på att lång tid förflutit sedan beräkningarna gjordes och att de därmed i betydande avseenden mist sin aktualitet.

Vidare har kommittén undersökt möjligheterna att i samband med införandet av en sjuklönepågång göra den administrativa besparingen att man

i fortsättningen underlåter att förhandregistrera den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) som ligger till grund för sjukpenningens storlek. Kommittén behåller emellertid förhandsregistreringen i sin skiss med hänvisning till att förekomsten av en hos försäkringskassorna registrerad SGI är av stor betydelse inte bara för fall som blir kvar i sjukpenningförsäkringen utan även för andra sociala förmånssystem.

I processuellt hänseende anknyter kommittén behandlingen av uppkommande tvister rörande sjuklönereglernas tillämpning till den ordning som gäller för sjukpenningförsäkringen.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 1

.. /

Sammanställning av remissyttranden över sjukpenningkommitténs betänkande (SOU 1981:22) Sjukersättningsfrågor

Prop.
1990/91:181
Bilaga 2

1 REMISSINSTANSER

Följande har efter remiss yttrat sig över betänkandet.

Datainspektionen, försäkringsöverdomstolen, försäkringsrätten för Södra Sverige, riksförsäkringsverket, socialstyrelsen, statens handikappråd, försäkringsinspektionen, statskontoret, riksrevisionsverket, riksskatteverket, statens arbetsgivarverk, statens löne- och pensionsverk, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, statens invandrarverk, arbetsdomstolen, föräldraförsäkringsutredningen (S 1980:08), försäkringsdomstolskommittén (S 1980:10), företagshälsovårdsutredningen (A 1976:01), Försäkringskassförbundet, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet (Kommunförbundet), Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR (SACO/SR), Sveriges arbetsledareförbund (SALF), Försäkringsanställdas förbund, Svenska läkaresällskapet, Lantbrukarnas riksförbund (LRF), Sveriges hantverks- och industriorganisation-Familjeföretagen, Handikappförbundens centralkommitté, Sveriges förenade studentkårer.

Dessutom har yttranden inkommit från Riksförbundet mot Astma-Allergi, Neurologiskt Handikappades Riksförbund, Riksföreningen för Trafik- och polioskadade, Sveriges läkarförbund, Svenska Diabetesförbundet och LO-sektionen i Uppsala.

2 ALLMÄNNA SYNPUNKTER PÅ SJUKLÖN

De flesta remissinstanserna avstyrker eller ställer sig tveksamma till ett sjuklönesystem. En invändning som vanligen framförts är att en sjuklöneordning skulle medföra en hårdare sortering av de arbetssökande och leda till ett ökat beroende för de anställda i förhållande till arbetsgivaren. Denna invändning görs av *försäkringsöverdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, socialstyrelsen, statens handikappråd, Försäkringskassförbundet, LO, TCO, SACO/SR, SALF, Försäkringsanställdas förbund, LRF, Handikappförbundens Centralkommitté, Riksförbundet mot Astma-Allergi, Neurologiskt Handikappades Riksförbund, Riksföreningen för Trafik- och Polioskadade och Svenska Diabetesförbundet*. Flera av dessa gör också gällande att sjuklönesystemet kan komma att medföra att arbetsgivarna kommer att utöva en ökad kontroll på arbetstagarna.

En annan vanlig invändning är att en sjuklöneordning skulle komma att innebära en dubbel administration eftersom ett sjuklönesystem dels inte skulle omfatta alla försäkrade, dels enbart gälla ca 80 procent av sjukfallen. Denna invändning görs av *försäkringsöverdomstolen, försäkringsrätten för Södra Sverige, riksförsäkringsverket, statskontoret, socialstyrelsen, statens invandrarverk, statens handikappråd, Försäkringskassförbundet, Landstingsförbundet, Kommunförbundet, LO, TCO, SACO/SR, SALF, Försäkringsanställdas förbund och Sveriges läkarförbund*.

Flera remissinstanser bl.a. *Landstingsförbundet* och *Kommunförbundet* hävdar att ett genomförande av sjuklön skulle innebära ett upprivande av en sedan decennier inarbetad och väl fungerande del av sjukförsäkringssystemet.

Riksförsäkringsverket, liksom *statens handikappråd* och *Försäkringskassaförbundet* betonar att ett sjuklönesystem skulle komma att medföra minskade kontroll- och rehabiliteringsmöjligheter för försäkringskassorna, vilket betecknas som otillfredsställande; detta skulle bli följden eftersom försäkringskassorna inte skulle få kännedom om de sjukfall som regleras inom sjuklöneperioden, dvs. ca 80 procent av samtliga fall. Den nuvarande sjukfallsstatistiken och därigenom informationen om hälsotillståndet i landet skulle härigenom också gå förlorad, vilket framhålls av bl.a. *arbetarskyddsstyrelsen*, *socialstyrelsen* och *datainspektionen*, särskilt gäller det information om arbetsskadefallen. *Arbetarskyddsstyrelsen* hänvisar här till negativa erfarenheter från Danmark.

Liknande synpunkter angående sjukstatistiken framförs av *Försäkringskassaförbundet*, *LO*, *TCO*, *SACO/SR*, *Försäkringsanställdas förbund* och *Sveriges läkarförbund*. Även risken för att arbetsskadestatistiken går förlorad berörs av dessa remissinstanser.

Vissa remissinstanser hävdar att ett sjuklönesystem också skulle medföra praktiska svårigheter för den enskilde. Sådana invändningar framförs av *Försäkringskassaförbundet*, *LO* och *Försäkringsanställdas förbund*. *SACO/SR* anmäler att ett sjuklönesystem kan medföra ökade problem för de anställda och fackliga organisationer i förhållande till mindre seriösa företag och företag på obestånd.

Det nuvarande systemet medför en automatisk kontroll av att två ersättningar som t.ex. sjukpenning och föräldrapenning inte utgår samtidigt. Flera remissinstanser, bl.a. *riksförsäkringsverket*, *försäkringsöverdomstolen*, *försäkringsrätten för Södra Sverige*, *föräldraförsäkringsutredningen*, *Försäkringskassaförbundet*, *Landstingsförbundet* och *Kommunförbundet*, påpekar att denna kontroll skulle försvinna om sjuklön införs, vilket anges vara en allvarlig brist.

Kommitténs beräkning av de administrativa kostnaderna för arbetsgivarna har mött kritik från flera remissinstanser, bl.a. *Försäkringskassaförbundet*, *Landstingsförbundet*, *Kommunförbundet*, *TCO*, *SACO/SR* och *SALF*. Beräkningarna anses ofullständiga eller för lågt hållna.

Försäkringsöverdomstolen, *riksförsäkringsverket* och *socialstyrelsen* ifrågasätter det lämpliga i att låta det ankomma på arbetsgivaren att avgöra om sjukdom eller skada är för handen samt om sjukdomen eller skadan förorsakat nedsättning av den anställdes arbetsförmåga. Tolkningen av dessa många gånger svärbedömda frågor kräver en ingående kunskap om socialförsäkringslagstiftning som skulle komma att saknas på arbetsplatserna, menar man, vilket skulle kunna leda till rättsförluster för den enskilde. Integritetskonflikt kan inte heller uteslutas mellan arbetsgivare och arbetstagare, påpekar *försäkringsöverdomstolen* och *riksförsäkringsverket*, något som även *datainspektionen* erinrar om.

Svårigheterna för arbetsgivarna att bygga upp en väl fungerande admini-

stration samt att rätt tillämpa sjuklönereglerna påtalas även av bl.a. *Lands-
tingsförbundet, Kommunförbundet, LO och Försäkringsanställdas förbund.*

Kommitténs i skissen förordade alternativ att arbetsgivaren skall över-
lämna uppgift om ett pågående sjukfall vid sjuklöneperiodens slut till försäk-
ringskassan har mött kritik av *riksförsäkringsverket, statskontoret, riksrevi-
sionsverket, SAF och SHIO-Familjeföretagen.*

Riksförsäkringsverket påpekar att betydande administrativa vinster skulle
kunna göras om anmälningsplikten i stället läggs på den försäkrade. Denna
uppfattning delas av *statskontoret* – som även anser att kraven på snabbhet
är överdrivna – och *riksrevisionsverket*. *Riksrevisionsverket* påpekar att stora
grupper redan i dag själva gör anmälan till försäkringskassan. Även *SAF* och
SHIO-Familjeföretagen föreslår att anmälningsplikten skall åvila den försäk-
rade.

Riksskatteverket konstaterar bl.a. att även om ett sjuklönesystem skulle
medföra en bättre överensstämmelse mellan preliminär skatt och slutlig
skatt, bör beaktas att inbetalning av den innehållna skatten kan antas bli nå-
got sämre från arbetsgivarna än från riks-försäkringsverket, vilket kan orsaka
minskade statsinkomster.

Statens invandrarverk framhåller behovet av tolkhjälp på arbetsplatserna
om sjuklön införs och av att information om de förändringar som genomförs
kommer till stånd på de vanligaste invandrar-språken.

Statens arbetsgivarverk, som begränsat sitt yttrande till att avse arbetsta-
gare inom verkets förhandlingsområde, dvs. till arbetstagare med statligt re-
glerad avlöning, nöjer sig med att konstatera att det är ovisst om ett sjuklö-
nesystem skulle medföra några administrativa förenklingar på de statliga
myndigheterna, eftersom alla sjukfall likväl måste registreras och följas upp
av arbetsgivaren, även om flertalet sjukdomsfall inte skulle behöva rappor-
teras till försäkringskassan.

Statens löne- och pensionsverk, å sin sida, finner att en sjuklöneperiod kan
medföra besparingar hos arbetsgivarna inom den offentliga sektorn, efter-
som positiva förändringar skulle uppstå i lönerutinerna för de offentligan-
ställda, då rapporteringsskyldigheten till försäkringskassan skulle upphöra i
80 procent av fallen.

Införandet av ett sjuklönesystem avstyrks eller ifrågasätts av *försäkrings-
överdomstolen, försäkringsrätten för Södra Sverige, arbetarskyddsstyrelsen,
socialstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen (majoriteten), försäkringsinspektio-
nen, statens handikappråd, statskontoret och riks-försäkringsverket (majorite-
ten), Försäkringskassaförbundet (majoriteten), Landstingsförbundet (majori-
teten), Kommunförbundet (majoriteten), LO, TCO, SACO/ISR, SALF, För-
säkringsanställdas förbund, LRF, Handikappförbundens Centralkommitté,
Riksförbundet mot Astma-Allergi, Neurologiskt Handikappades Riksför-
bund, Riksföreningen för Trafik- och Polioskadade, Sveriges läkarförbund
och Svenska Diabetesförbundet.*

En *minoritet i riks-försäkringsverkets styrelse* vill inte avvisa ett sjuklöne-
system, om vissa ändringar genomförs i den skisserade ordningen – bl.a. bör
ansvaret för rapportering läggas på den enskilde – och inte heller innan frå-
gan om rationaliseringar i nuvarande ordning slutligt klarlagts.

En *minoritet i arbetsmarknadsstyrelsen* anser inte att det från arbetsmark-

nadspolitiska synpunkter finns anledning att utdöma sjuklönesystemet, utan att valet mellan de olika alternativen får träffas från andra utgångspunkter.

I *Försäkringskassaförbundet* har tre av styrelsens 13 ledamöter avgivit en reservation enligt vilken man förklarar sig inte kunna finna de av sjukpenningkommittén redovisade principiella och praktiska invändningarna mot ett sjuklönesystem utgöra skäl nog att avvisa detta.

Landstingsförbundets borgerliga ledamöter i styrelsen har anmält reservation. Man förklarar sig finna ett sjuklönesystem intressant men anser att nuvarande ordning bör bibehållas om inte klara administrativa fördelar – förenklingar och lägre kostnader – uppväger nackdelarna. Förträdarna för moderata samlingspartiet har avgivit ett särskilt yttrande.

I *Kommunförbundets* styrelse har företrädarna för moderata samlingspartiet anmält reservation. Man menar att systemet med sjuklön innehåller vissa principiella och praktiska fördelar jämfört med nuvarande ersättnings-system men att en del praktiska detaljer dock måste ytterligare utredas för att systemet skall kunna bli tillämpligt med det krav på lika behandling av samtliga försäkrade grupper som måste ställas.

Riksrevisionsverket framhåller att viktiga kostnadseffekter, bl.a. på skatte- och bidragssystem, ytterligare bör belysas och att flera oklara frågor bör lösas innan en så genomgripande förändring som att införa sjuklön vidtas.

Statens löne- och pensionsverk önskar utredning beträffande sjuklöneperiodens inverkan på de offentliga arbetsgivarnas lönerutiner innan slutlig ställning tas.

Statens arbetsgivarverk, statens invandrarverk, riksskatteverket, datainspektionen, arbetsdomstolen, föräldraförsäkringsutredningen, försäkringsdomstolskommittén och *Sveriges förenade studentkårer* redovisar inget ställningstagande.

Positiva till ett införande av ett sjuklönesystem är *SAF* och *SHIO-Familjeföretagen*.

SAF:s positiva ställningstagande förutsätter dels att sjuklönesystemet också innefattar tre dagars karens, dels att vissa ändringar görs i det av sjukpenningkommitténs skisserade regelsystemet, bl.a. att en kvalifikationstid skall krävas, att sjuklöneperioden görs relativt lång och att anmälan till försäkringskassan vid sjuklöneperiodens utgång skall göras av den försäkrade själv. *SAF* anför vidare:

Ett sjuklönesystem skulle ytterligare stärka samhörigheten mellan företag och den anställda och minska anonymiteten samtidigt som kompensation för inkomstbortfall skulle bli mera rättvisande för vissa deltids- och delårsarbetande. Om arbetsgivaren svarar för sjukersättningen i form av sjuklön torde detta få till följd, att arbetsgivaren genom omplacering eller dylikt försöker tillvarata den arbetsförmåga som kvarstår hos den anställda efter en skada. Från rehabiliteringssynpunkt skulle detta vara värdefullt. Eventuella missbruk av sjukskrivningsmöjligheten skulle minska när vetskapen finns att kostnaderna härför direkt skulle drabba företaget. Ett sjuklönesystem skulle vidare öka företagens möjligheter till uppföljning av förekommande sjukfall samt stimulera företaget att vidta åtgärder för ytterligare förbättringar av arbetsförhållandena.

En självklar förutsättning för införande av ett sjuklönesystem är att företagens sjukförsäkringsavgift sänks med hela det belopp som inbesparas i försäkringssystemet.

SHIO-Familjeföretagen anför liknande skäl för sitt ställningstagande, dock att sjuklöneperioden föreslås vara 14 dagar. *SHIO* framhåller dessutom som en fördel att ett sjuklönesystem automatiskt skulle medföra differentierade sjukförsäkringsavgifter.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 2

Över sjukpenningkommitténs sjuklöneskiss har i övrigt bl.a. följande synpunkter anförts.

Anställnings- och arbetsanknytning

Riksförsäkringsverket förordar att man, för att bl.a. undvika tolkningssvårigheter av arbetstagarbegreppet, begränsar rätten till sjuklön till arbetstagare med fastare anknytning till arbetsgivaren.

Statskontoret ansluter sig däremot till kommitténs bedömning att sjuklönerätten bör gälla utan krav på kvalifikationstid.

SAF och *SHIO-Familjeföretagen* föreslår att det uppställs en kvalifikationstid på fem arbetsdagar.

LRF anser att kvalifikationstiden bör vara minst tre månader. *LRF* menar att företag med få anställda bör stå utanför systemet.

Sjuklöneperiodens längd

Statskontoret och *riksrevisionsverket* förordar att en längre sjuklöneperiod än 14 dagar övervägs, eftersom detta skulle medföra en minskning av administrationskostnaderna.

SAF understryker vikten av att sjuklöneperioden görs relativt lång för att därigenom så stora administrativa fördelar som möjligt skall uppnås. *SAF* förordar att perioden bestäms till fyra veckor. *SAF* framhåller dock att de tre första dagarna i varje sjuklöneperiod bör vara karensdagar.

Beräkningsunderlaget för sjuklön

SAF och *SHIO-Familjeföretagen* förklarar sig dela kommitténs uppfattning att beräkningsunderlaget skall fastställas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Beträffande beräkningsunderlaget vid sjukdom under semester anför *TCO* följande.

Då det gäller beräkningsunderlaget för sjuklön föreslår kommittén att vid sjukdom under semester skall, om ändrad semesterförläggning ej begärts, endast semesterlön utgå. Den orättvisa som uppkommer genom kommitténs förslag till ändring av AFL 3 kap. 3:e stycket är oacceptabel. Den som med stöd av 15 § semesterlagen väljer att avräkna semesterdag under sjukdom uppbär både sjukpenning och semesterlön. *TCO* vänder sig kraftigt emot en sådan försämring och vill i sammanhanget poängtera att semesterlönen är en redan intjänad förmån som skall utbetalas oavsett om sjuklön eller sjukpenning utgår.

Sjuklönens storlek

Riksförsäkringsverket menar att skissens alternativ med en reglering som knyter an till den vid sjukfallet aktuella inkomsten medför betydande svårig-

heter. Objektivt underlag för bedömning av t.ex. snabbt övergående sjukdomstillstånd torde i många fall inte stå att få. Tvister kan därför uppstå i frågan huruvida en kortvarig frånvaro beror på en av sjukdom orsakad nedsättning av arbetsförmågan. Svårigheter skulle också komma att uppstå vid bedömningen av om en inkomstminskning föreligger i de fall då sjukdomen inte medför frånvaro från arbetet.

Riksförsäkringsverket vill därför ifrågasätta om den skisserade utvidgningen av ersättningsrätten till fall då nedsättningen av arbetsförmågan är mindre än hälften och nedsättningen varar mindre än en dag är praktiskt genomförbar.

Återförsäkring för sjuklöneutgifter

Enligt *statskontoret* krävs noggranna ekonomiska och försäkringsmässiga kalkyler innan man beslutar sig för att lägga en sådan återförsäkring på den allmänna försäkringen. Det skulle även, enligt statskontorets mening, medföra en omotiverad "rundgång" i systemet. *Riksrevisionsverket* anför liknande synpunkter.

Socialstyrelsen påpekar att en möjlighet till återförsäkring skulle göra att ett sjuklönesystems eventuella positiva effekter på arbetsmiljön skulle bortfalla.

Landstingsförbundet och *Kommunförbundet* säger sig inse nödvändigheten av en sådan återförsäkring men finner det anmärkningsvärt att slopandet av ett redan väletablerat försäkringssystem nödvändiggör skapandet av ett nytt försäkringssystem med därmed sammanhängande kostnader.

TCO anför liknande synpunkter samt anmärker på att kostnaderna för ett sådant system inte redovisas.

SAF anser att möjlighet till återförsäkring bör finnas.

SHIO-Familjeföretagen avstyrker ett införande av en allmän återförsäkring och pekar i stället på andra alternativ till lösning för att minska riskerna med ett sjuklönesystem för de allra minsta företagen. De exempel som anges är en särskild småföretagarförsäkring, en begränsningsregel för företag med upp till 10 eller 20 anställda, där sjuklön endast skall utges för begränsad tid, och en möjlighet till befrielse från skyldighet att betala sjuklön till arbetstagar som lider av långvarig eller kronisk sjukdom.

Dokumentation av sjukfrånvaron m.m.

Försäkringsanställdas förbund hävdar att det kan uppstå svårigheter då arbetsgivaren skall bedöma rätten till sjuklön eftersom han inte har tillgång till diagnos.

TCO understryker att den kontrollfunktion som idag åvilar försäkringskassan är viktig. Införandet av en sjuklöneperiod kommer att innebära ett ökat beroende för de anställda i förhållande till arbetsgivaren, hävdar *TCO*, eftersom initiativrätten till kontroll kommer att ligga på denne.

SAF gör gällande att genom att sjukanmälan skall ske till företaget arbetstagarens samhörighet med företaget kommer att stärkas. Även *SACO/SR* och *Sveriges läkarförbund* framhåller det positiva med att sjukanmälan görs till företaget och då vanligtvis till arbetsledaren, varigenom en förbättrad

kontakt mellan de anställda och arbetsledarna uppnås vilket kan leda till minskad sjukfrånvaro.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 2

Övergång från arbetsgivare till försäkringskassa

SAF och *SHIO-Familjeföretagen* motsätter sig bestämt att arbetsgivaren skall ha ansvaret för att underrätta försäkringskassan efter det att sjuklöneperioden utgått. En sådan ordning skulle, menar de, bli mycket administrativt betungande för arbetsgivarna och leda till att de sammanlagda kostnaderna för administrationen av sjukersättningen sannolikt inte skulle bli lägre än vad de är för närvarande. Det föreslås i stället att den försäkrade själv skall göra en sådan anmälan. Även *LRF* anser att den försäkrade skall svara för övergången av sjukfallet till försäkringskassan.

Tvister i fråga om sjuklön

Försäkringsrätten för Södra Sverige föreslår att en uppdelning av besvärspövningen mellan arbetsdomstolen och försäkringsöverdomstolen bör övervägas, mot bakgrund av att vissa tvister kan komma att ha ett klart dominerande arbetsrättsligt inslag.

Riksförsäkringsverket påpekar att försäkringskassorna saknar den erfarenhet av det arbetsrättsliga området, som en prövning av rätt till sjuklön skulle förutsätta. Betydande administrativa svårigheter skulle därför uppstå om socialförsäkringsadministrationen skulle pröva tvister om sjuklön. Enligt riksförsäkringsverket vore det även ur principiell synpunkt olämpligt om kassorna och försäkringsrätterna skulle pröva tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsdomstolen, som begränsat sitt yttrande till att avse frågor om utformningen av tvisteförfarandet i ett sjuklönesystem, anser att ett system där varje sjukersättningsärende kan prövas i tingsrätt och i AD enligt arbetstvistagens regler inte kan vara ändamålsenligt; en omfattande måltillströmning till domstolen är inte önskvärd. Vidare menar AD att i flertalet av tvisterna är det inte det arbetsrättsliga inslaget som är dominerande. AD anser på grund härav den av kommittén angivna lösningen med försäkringskassa som första instans ha goda skäl för sig.

Även *försäkringsdomstolskommittén* tar upp frågan hur tvister i ett sjuklönesystem skall handläggas. Att tvister skall handläggas i en särskild nämnd eller i den ordning som gäller för arbetsrättsliga tvister anser man inte vara rationellt. En nämnd knuten till en försäkringsrätt skulle troligen få organiseras som en relativt fristående enhet inom rätten framhåller försäkringsdomstolskommittén. Fördelen skulle då endast bli att nämnden och dess kansli får möjlighet att utnyttja de administrativa resurser som finns i försäkringsrätten. Ett sådant utnyttjande, framhålls det, bör dock under inga förhållanden aktualiseras förrän försäkringsrätterna har kommit till rätta med de nuvarande balansproblemen vilket kommer att ta flera år.

Även om den nuvarande besluts- och besvärorganisationen behålls kan, menar man, det nya systemet leda till en ökad belastning på besvärorganen och således neutralisera en del av de besparingar som annars borde följa av att försäkringen inte längre skall ha huvudansvaret vid korta sjukfall.

SAF och *SHIO-Familjeföretagen* anser det vara direkt olämpligt att försäkringskassan skall avgöra sjuklönetvister. Som skäl anförs bl.a. att försäkringskassan saknar arbetsrättslig kompetens. En särskild nämnd föreslås i stället skola handlägga dessa tvister.

Även *TCO* anser det oacceptabelt att försäkringskassan skall pröva tvister mellan arbetsgivare och anställda och hävdar att sådana frågor skall behandlas i den ordning som gäller inom arbetsrätten.

Administrativa konsekvenser och kostnadseffekter

Flertalet remissinstanser ifrågasätter kommitténs beräkningar av de administrativa effekterna av ett sjuklönesystem.

Riksförsäkringsverket erinrar i sitt yttrande om att det för försäkringskassorna även uppstår kostnader för kontroll av att andra dagessättningar inte utges under sjuklönetiden och att återförsäkringsalternativet och en frivillig försäkring för egenföretagare leder till nya arbetsuppgifter för administratio-
nen.

Riksrevisionsverket ifrågasätter den uppskattning av arbetsgivarnas administrativa kostnadsökning som kommittén redovisat. Enligt riksrevisionsverkets mening bör den administrativa merkostnaden för en sjuklöneutbetalning jämfört med en vanlig löneutbetalning vara liten.

Statskontoret förklarar sig i likhet med kommittén inte kunna göra några säkra bedömningar av arbetsgivarnas administrationskostnader för sjuklön men vill inte utesluta att de ökade administrationskostnaderna för arbetsgivarna kan komma att överväga kostnadsminskningen för försäkringskassorna.

Såväl *riksförsäkringsverket* som *riksrevisionsverket* framhåller, såsom nämnts, att administrationskostnaderna kan begränsas om arbetsgivarna slipper rapporteringsskyldighet till försäkringskassorna vid sjuklönetidens utgång.

Försäkringskassaförbundet framhåller att ett flertal arbetsuppgifter tillkommer hos försäkringskassorna. Dessa bedömer förbundet medföra merarbete som man i detta sammanhang inte kan bortse från. Det görs vidare gällande att de administrativa kostnaderna på arbetsgivarsidan har redovisats ofullständigt. Försäkringskassaförbundet befarar, "med hänsyn till komplexiteten i de administrativa rutiner som föreslagits, att företagens samman- tagna administrativa merkostnader vid införande av ett sjuklönesystem avsevärt kommer att överstiga de administrationskostnader som f.n. bärs av försäkringskassorna".

Landsstingsförbundet och *Kommunförbundet* förklarar sig sakna en närmare undersökning i betänkandet rörande omfattningen av och kostnaderna för det merarbete arbetsgivarna får om sjuklönesystemet genomförs.

SACO/SR förklarar sig tvivla på hållbarheten i beräkningen att besparingen hos försäkringskassorna skulle bli ca 200 milj.kr. *SACO/SR* hävdar vidare att en sjuklönereform knappast skulle leda till lägre totala kostnader för administrationen. Denna uppfattning delas av *Sveriges läkarförbund* och *SALF*.

TCO anser det anmärkningsvärt att endast kostnaderna för 1,3 miljoner

anställda inom SAF-området redovisas och menar att beräkningar är erforderliga för arbetsgivare utanför SAF-området med ca 2,9 milj. anställda.

Försäkringsanställdas förbund gör gällande att ett sjuklönesystem skulle bli väsentligt dyrare än nuvarande administration.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 2

Övrigt

Flera remissinstanser, bl.a. *Landstingsförbundet*, *Kommunförbundet* och *SAF*, har betonat nödvändigheten av att en relativt lång tidsperiod ställs till förfogande för utbildning och andra förberedelser innan bestämmelserna träder i kraft. En sådan tidsperiod bör vara minst ett år hävdas det.

Landstingsförbundet och *Kommunförbundet* har vidare anfört:

Några bestämmelser i det av kommittén redovisade förslaget innehåller regler som kräver anpassning till de skiftande förhållanden som råder på olika sektorer av arbetsmarknaden. Det är därför ytterst angeläget att dessa regler slutligt utformas så att de genom förhandlingsöverenskommelser kan anpassas till de speciella förhållanden som kan råda inom viss sektor.

Förslag till Lag om sjuklön

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § En arbetstagare har vid sjukdom rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner (*sjuklön*) enligt vad som följer av denna lag.

Lagen inskränker inte den rätt till sjuklön som kan finnas enligt någon annan lag.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen.

Utän hinder av första stycket får avvikelser göras från 8 § andra stycket och 9 § genom kollektivavtal som på arbetstagsidans har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek enligt 6 § får också bestämmas på det sättet. En arbetsgivare, som är bunden av ett sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Förutsättningar för rätt till sjuklön

3 § En arbetstagare skall kunna få sjuklön från och med den dag då han börjar eller skulle ha börjat anställningen. Om arbetstagaren har anställts för kortare tid än en månad, kan han dock få sjuklön först då han har tillträtt anställningen och därefter varit anställd under en sammanhängande period av fjorton kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. I denna period inräknas inte dag då arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet utan giltigt skäl.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom fjorton kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, skall det tidigare anställningsförhållandet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket andra meningen.

Rätt till sjuklön föreligger inte för tid efter det att anställningen har upphört.

4 § Sjuklön utges vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Med sjukdom jämställs ett tillstånd av nedsatt arbetsförmåga som orsakats av sjukdom för vilken utgetts sjuklön enligt denna lag eller sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring, lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd eller motsvarande äldre lagstiftning och som fortfarande kvarstår efter det att sjukdomen upphört.

Vid bedömning av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt skall särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete.

5 § En arbetsgivare är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

1. ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
2. medvetet eller av grov vårdlöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande, som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Sjuklörens storlek

6 § Sjuklönen utgör 90 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren skulle ha fått från arbetsgivaren om han hade fullgjort sina arbetsuppgifter. Sjuklönen skall dock inte beräknas till högre belopp än som svarar mot nedsättningen i arbetsförmågan och det därmed förenade bortfallet av anställningsförmåner.

Sjuklöneperiodens längd

7 § Rätten till sjuklön omfattar den första dag arbetstagaren avhåller sig från sitt arbete hos arbetsgivaren på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden (*sjuklöneperiod*).

Som sjukperiod anses tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 4 §.

Sjukanmälan m.m.

8 § Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet har gjorts hos arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren har varit förhindrad att göra anmälan.

För tid från och med den sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen har arbetstagaren rätt till sjuklön endast om hans styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg eller utlåtande av en läkare eller en tandläkare. Intyget eller utlåtandet behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsaken.

Finns det ett beslut enligt 10 § har arbetstagaren rätt till sjuklön endast om han iakttar vad som har ålagts honom i beslutet.

9 § Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som han inte har kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsaken. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

10 § Den allmänna försäkringskassan skall, under förutsättning att det finns särskilda skäl som talar för det, självmant eller på framställning av arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att styrka nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg eller utlåtande av läkare eller tandläkare

1. från och med en tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen i en pågående sjukperiod, eller

2. från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod.

Ett beslut enligt första stycket 2 får inte avse längre tid än ett år.

Ett beslut enligt denna paragraf skall gälla omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som prövar beslutet.

11 § Den allmänna försäkringskassan får företa sjukkontroll under sjuklöneperioden genom att

1. göra förfrågan hos arbetstagaren, hans arbetsgivare, läkare eller någon annan som kan antas kunna lämna behövliga uppgifter,
2. besöka arbetstagaren.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 3

Anmälning- och uppgiftsskyldighet för arbetsgivare

12 § Arbetsgivaren skall till den allmänna försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön under sjuklöneperioden, om sjukdomsfallat fortsätter efter denna periods utgång. Anmälan skall göras inom fem kalenderdagar, räknat från sjuklöneperiodens utgång.

Arbetsgivaren skall vidare lämna uppgift till kassan om sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön och som har avslutats inom sjuklöneperioden. En sådan uppgift skall lämnas senast vid utgången av den kalendermånad som följer efter den under vilken sjuklöneperioden löpte ut.

Om anmälningsskyldighet vid inträffad arbetsskada finns föreskrifter i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Ersättning på grund av särskilda förhållanden

13 § Den allmänna försäkringskassan kan efter skriftlig ansökan av en arbetstagare som är inskriven hos kassan besluta att ersättning får lämnas från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring för kostnader för sjuklön som utges till arbetstagaren enligt denna lag. Ett sådant beslut får meddelas endast om arbetstagaren kan antas på grund av sjukdom komma att vara borta från arbetet i särskilt stor omfattning.

Ett beslut enligt första stycket avser arbetstagarens samtliga anställningar och gäller från och med den kalendermånad då ansökan gjordes hos kassan, om inte annat sägs i beslutet. Beslutet skall gälla för viss tid som anges i beslutet eller, om det finns särskilda skäl, tills vidare. Beslutet skall omprövas om förhållandena tyder på att villkoret enligt första stycket andra meningen inte längre är uppfyllt.

14 § En arbetstagare som har gjort ansökan enligt 13 § är skyldig att genomgå undersökning av läkare eller tandläkare och att ge in utlåtande över undersökningen, om försäkringskassan finner att det behövs för ärendets bedömning. För utgifter för undersökningen och för utlåtande över undersökningen lämnas ersättning från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring i enlighet med vad regeringen bestämmer.

15 § Ersättning enligt 13 § lämnas för de kostnader för sjuklön som arbetsgivaren har haft för arbetstagaren. Ersättning får endast lämnas om arbetstagaren skriftligen har samtyckt till det. Ett samtycke skall avse den tid som ett beslut enligt 13 § gäller.

Vid beräkning av ersättningen skall bortses från kostnader som avser de två första dagarna med sjuklön vid varje sjukdomsfall.

Utbetalning görs av den allmänna försäkringskassan efter skriftlig ansökan av arbetsgivaren.

Ersättning får inte lämnas för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 3

Försäkring mot höga kostnader för sjuklön

16 § En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår inte beräknas överstiga summan av 50 basbelopp enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring får försäkra sig hos den allmänna försäkringskassan för kostnader för sjuklön enligt denna lag. Vid beräkning av lönekostnaderna bortses från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter och lagen (1982:423) om allmän löneavgift samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt.

Regeringen föreskriver närmare villkor för försäkringen.

Tystnadsplikt

17 § En arbetsgivare får inte obehörigen röja vad han genom ett intyg eller ett utlåtande av läkare eller tandläkare, vilket har lämnats honom på grund av denna lag, eller genom en försäkran som avses i 9 § fått veta om någon enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt. Detta gäller även för den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet har hand om frågor om sjuklön enligt denna lag.

Föreskrifterna i första stycket medför inte någon inskränkning i den skyldighet att lämna uppgifter som följer av lag eller förordning.

I det allmännas verksamhet tillämpas i stället föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Ansvar

18 § En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet enligt 12 § döms till böter.

Om ansvar för den som bryter mot 17 § första stycket finns föreskrifter i brottsbalken.

Försäkringskassans handläggning

19 § Ärenden enligt 10 och 13–15 §§ samt 21 § andra stycket prövas av den allmänna försäkringskassa hos vilken arbetstagaren är inskriven eller skulle ha varit inskriven, om han hade uppfyllt åldersvillkoret i 1 kap. 4 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Är arbetstagaren inte inskriven och skulle han inte heller under nämnda förutsättning ha varit inskriven hos en försäkringskassa, skall ärendet handläggas av den kassa inom vars område arbetsgivaren är registrerad hos skattemyndighet för inbetalning och redovisning av arbetstagares skatt. Är arbetsgivaren inte registrerad enligt vad som nu sagts prövas frågan av den försäkringskassa inom vars område arbetsgivaren är bosatt. I övriga fall görs prövningen av Stockholms läns allmänna försäkringskassa.

I fråga om anmälnings- och uppgiftsskyldighet enligt 12 § eller ärenden enligt 16 § tillämpas första stycket andra – fjärde meningarna.

Den behöriga försäkringskassan får uppdra åt en annan försäkringskassa att handlägga ärenden enligt 10 och 13–16 §§ samt 21 § andra stycket.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 3

20 § I fråga om försäkringskassans handläggning av ärenden enligt 10 och 13–16 §§ samt 21 § andra stycket tillämpas följande föreskrifter i lagen (1962:381) om allmän försäkring:

18 kap. 2 § om riksförsäkringsverkets tillsyn.

20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut.

20 kap. 4 § om återbetalningsskyldighet.

20 kap. 5 § om preskription.

20 kap. 6 § om förbud mot utmätning och om överlåtelse.

20 kap. 8 och 9 §§ om uppgiftsskyldighet.

20 kap. 9 a § om undantag från sekretess.

20 kap. 16 § om verkställighetsföreskrifter.

Beträffande den anmälnings- och uppgiftsskyldighet som en arbetsgivare har enligt 12 § tillämpas föreskriften i 20 kap. 16 § lagen om allmän försäkring.

Bestämmelser om rättegången m.m.

21 § Mål mellan arbetstagarare och arbetsgivare om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om det råder tvist om rätten till sjuklön och tvisten rör frågan om arbetstagararens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller om nedsättnings omfattning, skall den allmänna försäkringskassan på arbetsgivares, arbetstagararens, arbetstagarorganisations eller domstols begäran avge yttrande.

22 § De föreskrifter om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut som finns i 20 kap. 10 och 10 a §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om

– beslut enligt 10 eller 13 §, 14 § andra meningen, 15 eller 16 §,

– beslut att inte avge yttrande enligt 21 § andra stycket.

Vidare skall föreskrifterna i 20 kap. 11–13 §§ samma lag om överklagande av försäkringskassas och försäkringsrätts beslut tillämpas på motsvarande sätt i fråga om

– beslut enligt 10 § första stycket 2, 13 §, 14 § andra meningen eller 15 §,

– beslut enligt 16 §, om beslutet innebär att arbetsgivaren inte får teckna försäkring.

I övrigt får försäkringskassans beslut enligt denna lag inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1991 och tillämpas i fråga om sjukdomsfall som inträffar efter ikraftträdandet.

Närvarande: f.d. regeringsrådet Eskil Hellner, regeringsrådet Stig von Bahr, justitierådet Hans-Gunnar Solerud.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 28 juni 1990 har regeringen på hemställan av statsrådet Ingela Thalén beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om sjuklön.

Förslaget har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Manne Pavón.

Vid granskningen har lagrådet tagit del av en skrivelse från Svenska Arbetsgivareföreningen med vissa synpunkter på lagförslaget.

Förslaget föranleder följande yttrande av *lagrådet*:

Inledande synpunkter

Det remitterade förslaget innebär en ingripande omläggning av det system som alltsedan införandet av en allmän sjukförsäkring gällt för att skapa ekonomisk trygghet för förvärvsarbetande vid sjukdom. Den alldeles övervägande delen av de förvärvsarbetande, nämligen de anställda, avses i princip få kompensation för inkomstbortfall upp till 14 dagar från insjuknandet i form av sjuklön från arbetsgivaren i stället för sjukpenning på grund av sjukförsäkring enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Omläggningsens räckvidd antyds av de i remissprotokollet (avsnitt 4.1) förekommande uppgifterna att de sjukfall som varar högst 14 dagar utgör hela 89 % av det totala antalet sjukfall och belastar sjukförsäkringen med ca 16 miljarder kronor om året.

Tillskapandet av en civilrättsligt grundad sjuklön på en nivå av 90 % av inkomstbortfallet enligt regler som i princip skall vara indispositiva till arbetstagarens förmån och som skall tillämpas av arbetsgivare med synnerligen skiftande förutsättningar att handha rättsligt reglerade personaladministrativa uppgifter ställer stora krav på den lagtekniska utformningen.

Lagrådet har känt det som en brist att förslaget inte remissbehandlats i vanlig ordning. Det har baserats på den skiss till sjuklönesystem som intogs i ett av sjukpenningkommittén år 1981 avlämnat betänkande. Något fullständigt förslag om sjuklön har således inte förelegat tidigare. Lagrådets granskning har fått ske utan tillgång till den belysning från skilda utgångspunkter som remissyttranden skulle ha tillhandahållit.

I förslaget har den tekniken tillämpats såvitt avser de centrala materiella reglerna att under skilda rubriker först lämnas bestämmelser om förutsättningar mer allmänt för rätt till sjuklön, därefter om storleken av sjuklönen främst i relation till de anställningsförmåner arbetstagaren gått miste om på grund av nedsättningen i arbetsförmåga, sedan om den period som blir bestämmande för vilka anställningsförmåner som skall beaktas och slutligen om verkningarna på sjuklönen av att arbetstagaren försummar vissa skyldigheter rörande anmälan och läkarintyg. Lagrådet har vid sin granskning av förslagets innebörd funnit att den använda tekniken inte på ett helt tillfreds-

ställande sätt tillgodoser de nyss angivna kraven. Genom att det inte alltid klart framgår av lagtexten hur en bestämmelse påverkar sjuklönen vid tillämpningen av en annan bestämmelse kan det inte uteslutas att den berörda uppdelningen kan komma att leda till tolkningsproblem. I vissa hänseenden har lagrådet försökt råda bot på problemet genom att föreslå lagtextändringar.

De tidigare berörda kraven gäller emellertid inte bara sjuklönesystemets juridisk-tekniska uppbyggnad som i sig måste vara enkel och lättbegriplig utan också avgränsningen mot och koordinationen med det mycket omfattande och delvis komplicerade offentlighetsliga regelverket för sjukförsäkringen och dennas finansiering. Det måste undvikas både att sjuklöne- och sjukförsäkringssystemen överlappar varandra och att glapp uppkommer, så att kompensation för inkomstbortfall uteblir. Samordningsfrågor aktualiseras också i förhållande till annan arbetsrättslig lagstiftning av civilrättsligt slag.

Till det sagda kommer komplikationer som kan följa redan av att civilrättsliga regler och regler av offentlighetslig karaktär finns i ett och samma regelkomplex och anvisar skilda vägar för prövningen av uppkommande frågor, t.ex. i överklagningshänseende. Tillämpningen av de materiella reglerna av den ena karaktären måste komma att påverka tillämpningen av även de andra reglerna.

Det remitterade lagförslaget utgör mot den antydda bakgrunden endast en del men den centrala och tyngst vägande i den tillämnade omläggningen. Det kan visserligen anföras skäl för att arbetet med den delen i huvudsak slutförs innan resultat av arbetet med konsekvensändringar på anslutande områden har presenterats. Att lagförslaget om sjuklön läggs fram skilt från lagändringarna i annan lagstiftning medför emellertid att lagrådets granskning inte i alla delar kan få den mångsidighet som 8 kap. 18 § RF syftar till. När lagrådet, med de ändringar och erinringar som anges i det följande, tillstyrker det remitterade förslaget sker det följaktligen utifrån den förutsättningen att man i det fortsatta arbetet ägnar särskild uppmärksamhet åt samordningsfrågor och kravet på konsistens över hela fältet. I möjligaste mån måste också olikheter i begreppsapparaten undvikas, exempelvis i fråga om vad som skall förstås med arbetstagare, anställning, lön och andra anställningsförmåner, kostnadsersättning etc. inom de olika civilrättsliga och offentlighetsliga regelkomplexen.

Som lagrådet antecknat innebär föreliggande förslag till lag i huvudsak att sjuklön från arbetsgivaren skall utgå i stället för sjukpenning från sjukförsäkringen. Det framstår därför som en naturlig utgångspunkt att bestämmelser som gällt för sjukpenningen nu överförs till sjuklönelagen. Detta gäller så mycket mer som bestämmelserna i själva verket kommer att fortsätta att gälla i de fall sjukpenning och inte sjuklön betalas. Självfallet är det i många fall olämpligt att göra bestämmelserna tillämpliga enligt den nya lagen endast genom en enkel hänvisning till AFL eller genom att överflytta bestämmelsen ordagrant. Det kan också finnas goda skäl till att en bestämmelse i AFL över huvud inte görs tillämplig på en motsvarande situation med avseende på sjuklön enligt den nya lagen. Med hänsyn till det sagda anser lagrådet emellertid att det är en brist i remissen att det förekommer fall där

skillnad mellan de två lagarna föreligger utan att detta motiveras eller ens omnämns, fastän det i själva verket innefattar ställningstaganden av materiellt slag med avseende på anställdas rätt till kompensation vid sjukdom, företrädesvis utvidgningar av denna rätt.

Omläggningen är tänkt att träda i kraft den 1 januari 1991. Lagrådet vill redan i detta sammanhang framhålla att omläggningen kräver att nya personaladministrativa och kamerala rutiner etableras hos arbetsgivarna, att den leder till stora ändringar i verksamheten hos försäkringskassorna, att den kan påkalla revidering av kollektivavtal och enskilda anställningsavtal och att den kan ändra förutsättningarna för sjukförsäkringssystem som byggs upp inom den enskilda sektorn. Det kan med säkerhet förutses att åtskilliga av förändringarna framtvingar ändringar i dataprogram. Innan lagen om sjuklön och därmed sammanhängande lagändringar beslutats och behövliga verkställighetsföreskrifter utfärdats saknas tillförlitligt underlag för arbetsgivares, försäkringskassors och andras arbete med att förbereda administrativa rutiner m.m. för tillämpningen av de nya reglerna. Lagrådet anser att det vore olyckligt om sjuklönesystemet skulle misskrediteras på grund av att otillräcklig förberedelseleder till felaktigheter, väntetider och andra praktiska onöjaktigheter, tvister m.m. i anslutning till ikraftträdandet. Lagrådet finner det sålunda viktigare att man på detta inte minst för den enskilde så betydelsefulla område får en från början så långt möjligt säkert och smidigt fungerande och materiellt korrekt tillämpning av de nya reglerna än att tiden till ikraftträdandet blir kort. I konsekvens med denna uppfattning vill lagrådet bestämt avråda från att lagen om sjuklön träder i kraft redan den 1 januari 1991.

1 §

Enligt första stycket tillkommer rätten till sjuklön endast arbetstagare. I specialmotiveringen anges att arbetstagarbegreppets innehåll får läggas fast i rättstillämpningen med utgångspunkt i en civilrättslig begreppsbestämning. Utanför tillämpningsområdet för lagen om sjuklön skall således falla bl.a. uppdragstagare av olika slag.

Av det anförda följer att det arbetstagarbegrepp som används i den föreslagna lagen skiljer sig från motsvarande begrepp i AFL. Enligt 3 kap. 2 § andra stycket AFL gäller att ersättning för arbete, som försäkrad utfört för någon annans räkning utan att vara anställd i dennes tjänst, i allmänhet anses som inkomst av anställning. Undantag görs dock för det fallet att ersättningen utgör inkomst av rörelse eller jordbruksfastighet för uppdragstagaren. Om en uppdragsinkomst inte är hänförlig till rörelse eller jordbruksfastighet skall den som utfört arbetet anses såsom arbetstagare och den som utger ersättningen såsom arbetsgivare.

Lagrådet har inget att erinra mot den i det remitterade förslaget intagna ståndpunkten att rätten till sjuklön förutsätter att ett anställningsförhållande föreligger. Lagrådet vill emellertid peka på att de föreslagna reglerna kan vålla vissa problem när de skall samordnas med exempelvis bestämmelserna i AFL och lagen (1981:691) om socialavgifter.

Den som i civilrättslig mening är arbetstagare blir enligt de föreslagna reg-

lerna berättigad till sjuklön. I följd härav skall, såvitt gäller anställningen i fråga, rätten till sjukpenning bortfalla. Något motsvarande bortfall av sjukpenning avses inte gälla för uppdragstagare. Detta innebär att det vid bedömningen av rätten till sjukpenning i motsats till nu blir nödvändigt att skilja mellan arbetstagare och uppdragstagare. Tvister i dessa hänseenden avgörs i sista hand av försäkringsöverdomstolen. Frågan huruvida en person vid tillämpning av den föreslagna lagen om sjuklön är arbetstagare eller uppdragstagare avgörs däremot i sista hand av arbetsdomstolen.

Liknande svårigheter torde uppkomma på avgiftsområdet. Enligt lagen om socialavgifter skall en arbetsgivare betala arbetsgivaravgifter på summan av vad han under året har utgett som lön i pengar eller vissa naturaförmåner. Som arbetsgivare räknas här jämväl den som utgett ersättning till sådana uppdragstagare som inte är rörelseidkare eller jordbrukare. Vid beräkning av underlaget för exempelvis sjukförsäkringsavgiften är det således f.n. inte nödvändigt att skilja mellan anställda och nu nämnda kategori av uppdragstagare.

Det föreslagna sjuklönesystemet kommer allmänt sett att leda till att arbetsgivarens lönekostnader på grund av anställdas sjukfrånvaro ökar. Någon motsvarande ökning uppstår inte vad gäller uppdragstagare. Från strikt ekonomisk synpunkt finns det därför anledning att ta ut en lägre avgift för anställda än för uppdragstagare. En sådan avvikelse från den nuvarande avgiftsmässiga likabehandlingen av anställda och uppdragstagare skulle emellertid vålla betydande administrativa svårigheter. Ett fortsatt likformigt uttag skulle å andra sidan innebära att arbetsgivarens kostnad för en uppdragstagare generellt blev lägre än hans kostnad för en anställd. Om en sådan effekt ansetts lämplig framgår inte av remissprotokollet.

3 §

I 1 § läggs grundvalen för sjuklönesystemet fast genom föreskriften att en arbetstagare har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner enligt vad som följer av lagen. I och för sig skulle denna grundläggande föreskrift kunna anses ge besked om att rätten till sjuklön inträder först när arbetstagaren blir berättigad till lön och andra anställningsförmåner. Denna tidpunkt är anställningstidens första dag. Föreskriften i 3 § första stycket första meningen i förslaget utsäger knappast något utöver vad 1 § sålunda ger vid handen. Syftet att göra lagens innehåll mera tillgängligt gör det emellertid försvarligt att, även med innehållslig upprepning, inleda 3 § med ett stadgande som uttryckligen anger tidpunkten för inträdet av rätten till sjuklön, helst som ett undantag från huvudregeln skall gälla och inskrivas i paragrafen. Huvudregeln bör få en sådan lydelse att därav framgår att ett anställningsavtal inte grundar någon rätt till sjuklön för tid innan anställningstiden börjat löpa.

När en kortare anställningstid än en månad avtalats skall enligt förslaget sjuklönesystemet inte bli tillämpligt förrän arbetstagaren fysiskt ställt sig till arbetsgivarens förfogande eller, såsom det uttrycks i lagförslaget, tillträtt anställningen och efter tillträdet varit anställd utan avbrott under fjorton kalenderdagar. Sedan tillträdet väl skett får han under fjortondagensperioden –

enligt vad styckets sista mening ger vid handen – vara frånvarande med giltigt skäl utan att det påverkar hans inträde i sjuklönesystemet. Till giltiga skäl hör otvivelaktigt sjukdom. Emellertid utsägs i andra meningen att den kvalificerande fjortondagarsperioden skall löpa ut *innan* sjukdomsfallet, dvs. det sjukdomsfall som skall kompenseras med sjuklön, inträffar. Av andra och tredje meningarnas regler utläses följaktligen att sjuklönesystemets inträde inte påverkas av om arbetstagaren blir sjuk efter tillträdet och därefter uteblir från arbetet om han blott är frisk den fjortonde dagen efter tillträdet. Har han däremot efter tillträdet hållit sig frisk i tretton dagar men insjuknar den fjortonde dagen blir sjuklönesystemets inträde uppskjutet tills han tillfrisknat och anställningen varat ytterligare en dag. Den föreslagna ordningen synes onödigt svårhanterlig, då verkan av sjukdom under kvalifikationstiden blir olika, beroende på om arbetstagaren är sjukfrånvarande på anställningens fjortonde dag eller ej. Lagrådet vill förorda att kvalifikationstiden inte i något fall kopplas till sjukdomsfall utan alltid får utgöras av sammanhängande anställningstid efter tillträdet med borträknande endast av frånvaro utan giltigt skäl. I enlighet med det sagda föreslår lagrådet följande lydelse av 3 § första stycket:

”Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.”

I paragrafens tredje stycke har i det remitterade förslaget upptagits en regel om att rätt till sjuklön inte föreligger för tid efter det anställningen har upphört. Regeln synes av flera skäl överflödigt, främst därför att något arbetsgivar-arbetstagarförhållande då inte föreligger. Såsom lagrådet anför vid 7 § bör rättsverkan av anställningens upphörande anknyta till reglerna om hur sjuklöneperioden bestäms. Tredje stycket bör följaktligen utgå.

5 §

Enligt specialmotiveringen motsvaras bestämmelsen i punkt 1 närmast av 20 kap. 3 § första stycket b) AFL. Den avviker emellertid i betydande grad från sistnämnda stadgande enligt dettas nu gällande lydelse. Såvitt lagrådet kunnat finna saknas det skäl att låta AFL och den föreslagna sjuklönelagen vara olika på denna punkt. Vid föredragningen av remissen har också upplysts att en ändring av AFL övervägs så att stadgandet där får samma lydelse som den här föreslagna.

6 §

Under rubriken ”Sjuklönens storlek” avses i 6 § sjuklönens nivå bli reglerad i förhållande till den arbetsinkomst som arbetstagaren skulle ha förvärvat hos arbetsgivaren om hans arbetsförmåga inte nedsatts genom sjukdom. Sjuklönenivån ansluter härvid till den nivå efter vilken sjukpenningen kompenserar bortfall av inkomst av förvärvsarbete, nämligen – med viss schablonisering och uteslutning av inkomstkikt i botten och på toppen – 90 procent av inkomstbortfallet.

I likhet med vad som gäller i den allmänna försäkringen är det avsett att endast sådant inkomstbortfall som hänför sig till arbetstidsminskning i anledning av nedsättningen i arbetsförmågan skall kompenseras efter den angivna procentsatsen. Sjuklönen skall sålunda – via underlaget för 90-procentsberäkningen – vara relaterad till nedsättningen i arbetsförmågan såsom denna nedsättning kommit till uttryck i minskad arbetstid. En av sjukdom föranledd nedsättning i arbetsförmågan som resulterar i en minskad arbetsintensitet men inte påverkar arbetstiden skall inte kunna grunda kompenserande sjuklön även om den minskar förvärvsinkomsten. Denna ståndpunkt, som visserligen inte kommit till explicit uttryck i den föreslagna lagtexten men likväl framgår, måste anses välgrundad med hänsyn till de praktiskt sett oöverstigliga svårigheter som skulle följa om sjuklönesystemet tillförsäkrade arbetstagaren kompensation även vid inkomstbortfall genom minskad arbetsintensitet.

Sjuklönen skall enligt det sagda relateras till graden av nedsättning av arbetsförmågan. Innebörden härav är att inkomstbortfall som inte kan anses orsakat av nedsättningen i arbetsförmågan inte heller skall kompenseras. De angivna sammanhangen synes komma till uttryck om lagtexten föreskriver att sjuklönen utgör 90 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan.

Storleken av den sjuklön arbetstagaren i ett visst fall erhåller bestäms inte endast av reglerna i denna paragraf. Således är den i 7 § definierade sjuklöneperioden av central betydelse. Lämpligen bör i förevarande paragraf hänsyn tas till detta genom att mistade anställningsförmåner knyts till nedsättningen av arbetsförmågan under denna period.

Emellertid innehåller lagförslaget även andra bestämmelser som begränsar den rätt till sjuklön som arbetstagaren eljest skulle ha. Sådana, med den verkan att rätten bortfaller rent generellt, finns i 5 §. Bestämmelser av annan karaktär har intagits i 8 §. Dessa inverkar på storleken av sjuklönen på det sättet att mistade anställningsförmåner under viss tid inte inräknas i underlaget för sjuklönen utan att denna tid påverkar sjuklöneperiodens början eller slut. I upplysande syfte bör en erinran härom tas in som en sista mening.

Ett speciellt problem uppkommer med avseende på beräkningen av inkomstbortfallet när arbetstagaren begär sjuklön under semester och nedsättningen i arbetsförmågan inte tar sig uttryck i någon minskning av eljest arbetad tid med därav föranlett inkomstbortfall. Även om sjukdom under semester – enligt semesterlagens regler – inte leder till någon definitiv förlust av semesterrätt med semesterlön synes denna lön kunna tjäna som underlag vid beräkningen av sjuklön vid avbrott i utlagd semester.

I brist på överblick över de andra fall då arbetstagare har rätt till kompensation för inkomstbortfall vid ledighet eller annat avbrott i arbetet kan lagrådet inte utesluta att det här för semestersituationen tillämpade synsättet kan behöva appliceras även i andra sammanhang.

Lagrådet föreslår följande lydelse av 6 §:

”Sjuklönen utgör 90 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 §. Att sjuklönens storlek kan begränsas framgår av bestämmelserna i 8 §.”

I denna paragraf definieras sjuklöneperioden. Som angetts vid 6 § är denna vid sidan av andra bestämmelser av central betydelse vid bestämmandet av sjuklönens storlek. Den får emellertid betydelse även i andra sammanhang, t.ex. för sådana frågor som berörs i 11 och 12 §§. Det synes därför lämpligast att paragrafen inte syftar på den rätt till sjuklön som arbetstagaren har utan utformas som en renodlad tidsmässig definition.

I det remitterade förslaget till lagtext har definitionen knutits till att arbetstagaren avhåller sig från arbete på grund av sjukdom. Detta blir emellertid språkligt sett missvisande om den ståndpunkt godtas som lagrådet gett uttryck för vid 6 § med avseende på situationer i samband med t.ex. semester. Den första dagen i sjuklöneperioden skulle därför i stället kunna anges som den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

Som lagrådet anmärkt vid 6 § skall arbetstagaren inte kompenseras för inkomstbortfall på grund av minskad arbetsintensitet. Om definitionen av sjuklöneperioden utformas i linje med det nyss anförda bör – i överensstämmelse med det remitterade lagtextförslaget – anges att perioden inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. I stället för den i 3 § sista stycket i förslaget intagna bestämmelsen bör dessutom här anges att löpande sjuklöneperiod bryts om anställningen upphör.

Lagrådet föreslår att 7 § får rubriken "Sjuklöneperioden" och att paragrafens första stycke får lydelsen:

"Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod börjar inte om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör."

8 §

I första stycket första meningen anges att arbetstagaren inte har rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts hos arbetsgivaren. Detta skall dock enligt styckets andra mening inte gälla om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan.

I specialmotiveringen anförts att bestämmelserna i första stycket närmast motsvarar den anmälningsskyldighet som en försäkrad har gentemot försäkringskassan enligt 3 kap. 14 § AFL. Remissprotokollet innehåller dock inget om i vad mån praxis vid tillämpning av nämnda lagrum kan vara vägledande för tolkningen av de föreslagna reglerna om anmälningsplikt. Vid föredragningen har uppgetts att undantagsregeln i andra meningen tar sikte enbart på den situationen att arbetstagaren fullgjort sin anmälningsskyldighet omedelbart efter det att hindret för anmälan bortfallit. Undantagsregeln avses t.ex. inte alls vara tillämplig om en arbetstagare, som insjuknat viss dag och varit förhindrad att anmäla sjukdomsfallet under denna dag, anmäler sjukdomsfallet först någon dag efter det att hindret upphört. Lika litet avses undantagsregeln kunna åberopas om anmälan hade kunnat göras i rätt tid (dag ett) men, till följd av förhinder under exempelvis dag två, görs först dag tre.

Lagrådet har i och för sig inget att erinra mot att reglerna om anmälnings- skyldighet får den nu angivna innebörden. Enligt lagrådets mening har dock denna inte kommit till tillräckligt tydligt uttryck i lagtexten. Den bör därför preciseras.

Enligt andra stycket skall som villkor för rätt till sjuklön för senare delen av en längre sjukperiod gälla att arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom läkarintyg. Detta skall avse tid fr.o.m. sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen.

Med sjukanmälningsdag kan enligt lagrådets mening inte avses annat än den dag då anmälan faktiskt gjorts. Att generellt ha denna dag som utgångspunkt för beräkningen av sjukdagarsperioden synes dock inte ändamålsenligt. Anmälningsdagen framstår exempelvis som mindre lämplig om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan i rätt tid ävensom om arbetsgivaren väljer att utge sjuklön fr.o.m. dagen för sjukdomsfallet trots att arbetstagaren utan giltig anledning dröjt något med sin anmälan. Enligt lagrådets uppfattning talar bl.a. syftet med bestämmelsen för att den första dag som omfattas av sjuklönen bör utgöra startpunkt för tidsberäkningen i de fall då ersättning utges för tid innan anmälan gjorts (jfr 3 kap. 10 § andra stycket AFL).

I andra styckets sista mening anges att läkarintyget inte behöver innehålla uppgift om sjukdomsorsaken. Av den allmänna motiveringen framgår att termen sjukdomsorsak avses mera syfta på sjukdomens art (diagnosen) än på de faktorer som kan antas ha förorsakat sjukdomen. Detta bör också komma till uttryck i lagtexten.

Med hänvisning till det anförda föreslår lagrådet att 8 § första och andra styckena utformas på följande sätt:

”Sjuklön skall ej avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock avse sådana förmåner från och med dagen för sjukdomsfallet om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön för mistade förmåner under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Om sjuklön utges för mistade förmåner under tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.”

12 §

Om arbetstagarens sjukdom och därav följande nedsättning av arbetsförmågan fortsätter efter det sjuklöneperioden gått till ända och hans rätt till sjuklön sålunda upphört avses – om annan arbetsgivare inte blir skyldig att betala sjuklön på grund av byte av anställning – den allmänna sjukförsäkringen träda till och i form av sjukpenning kompensera arbetstagaren, nu i hans egenskap av försäkrad, för det fortsatta inkomstbortfallet. Detta förutsätter att försäkringskassan får kännedom om fallet. I detta syfte föreslås arbetsgivaren i förevarande paragrafs första stycke åläggas en skyldighet att anmäla

till kassan att arbetstagare som varit sjuklöneberättigad fortfar att vara sjuk efter sjuklöneperiodens utgång. I de fall då anställningen upphört samtidigt med sjuklöneperioden, vare sig de fjorton dagarna förlöpt eller perioden bryts av anställningens upphörande dessförinnan, kommer arbetsgivaren att sakna kännedom om arbetstagarens hälsotillstånd. Det synes något främmande att låta arbetsgivaren i detta läge bli anmälningsskyldig vid straffansvar och därmed tvinga honom att undersöka hur det förhåller sig med den förutvarande anställdes hälsotillstånd. Närmare till hands ligger att låta denne själv anmäla fortsatt sjukdom till försäkringskassan, om det är så att denna skall betala sjukpenning. Övergår arbetstagaren till anställning hos annan arbetsgivare skall normalt denne betala sjuklön och en anmälan från den förre arbetsgivaren till kassan kommer – i bästa fall – inte att leda till annat än en onödig utredning. I sämsta fall leder den till en oriktig utbetalning av sjukpenning till den försäkrade samtidigt som han får sjuklön från sin nye arbetsgivare. Lagrådet anser att anmälningsskyldigheten bör åvila den som har intresset därav och bäst känner till de faktiska förhållandena, nämligen den försäkrade, liksom det också annars ankommer på försäkrad att till kassan anmäla anspråk på sjukpenning eller annan ersättning.

Lagrådet föreslår att anmälningsskyldigheten enligt första stycket skall inträda endast om anställningen fortsätter efter sjuklöneperiodens slut. Med viss jämkning av den föreslagna lagtexten i övrigt föreslår lagrådet följande lydelse av 12 § första stycket:

”Arbetsgivaren skall till den allmänna försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön, om sjukperioden och anställningen fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Anmälan skall göras inom fem kalenderdagar från denna tidpunkt.”

13–15 §§

Dessa paragrafer upptar regler som syftar till att motverka att personer som kan förutses få hög frånvarofrekvens till följd av sjukdom skall möta svårigheter att få anställning därför att skyldigheten för arbetsgivare att betala sjuklön kan antas skapa ovillighet att anställa sådana personer. En dylik oönskad attityd avses skola, om inte helt förhindras så dock mildras genom att arbetsgivaren får möjlighet att till en del få ersättning från försäkringskassan för sjuklönekostnader för sådana anställda. Det är dock inte arbetsgivaren som skall kunna sätta dessa regler i tillämpning utan arbetstagaren.

Den i remissen föreslagna ordningen innefattar mer än en situation i vilken arbetstagaren måste ta ställning till om han skall medverka till att hans arbetsgivare skall få ersättningsmöjligheten eller ej. Först skall arbetstagaren sålunda bestämma sig om han skall begära att försäkringskassan bedömer honom som sannolikt frekvent frånvarande på grund av sjukdom. När så skett skall arbetstagaren avgöra om han över huvud taget skall begagna sig av beslutet genom att tala om för arbetsgivaren att det föreligger och vidare ta ställning till om han skall fullfölja saken genom att till försäkringskassan ge in ett skriftligt samtycke till att arbetsgivaren utnyttjar möjligheten att få ersättning. Ett en gång lämnat samtycke avses emellertid avskära arbetstagarens fortsatta valmöjligheter, eftersom det skall vara oåterkalleligt

under giltighetstiden för kassans beslut och gälla i förhållande till alla arbetsgivare som arbetstagaren har under giltighetstiden. I praktiken kommer dock en viss valmöjlighet att stå öppen för honom i det att han kan underlåta att underrätta en arbetsgivare om kassans beslut eller samtycket. Får arbetsgivaren på andra vägar kännedom om beslut och samtycke hindrar intet arbetsgivaren att göra bruk av ersättningsmöjligheten utan att detta behöver komma till arbetstagarens kännedom.

Det synes välgrundat att söka eliminera eller i vart fall motverka ovillighet hos arbetsgivare att anställa sådana personer som kan antas orsaka onormalt höga sjuklönekostnader vid sidan av de störningar i arbetet och därav föranledda kostnader som frånvaro ändå alltid medför. Att införa en möjlighet för arbetsgivaren att få kompensation i vart fall för en del av sjuklönekostnaderna synes också vara ett ändamålsenligt sätt att tillgodose det angivna syftet. Den åsyftade effekten inträder dock självfallet endast om arbetstagaren talar om för den presumtive arbetsgivaren att ett kassabeslut av angivet slag föreligger, vilken giltighetstid det har och – med den i förslaget angivna ordningen – att det skriftliga samtycket lämnats. Vilken specifik funktion kravet på ett sådant samtycke skall fylla i den angivna situationen är emellertid inte lätt att fastställa. I remissprotokollet (avsnitt 4.9) anges att kravet syftar till att understryka att det är den enskilde arbetstagaren som "har rätten att avgöra om han vill omfattas av särregler". Hans intresse av självständighet i detta hänseende måste enligt lagrådets mening anses tillräckligt tillgodosett genom att det bara är han som kan begära försäkringskassans beslut. Det är svårt att se att det skulle vara till någon fördel för arbetstagaren att åstadkomma ett tillstånd av osäkerhet huruvida ersättningsmöjligheten skall inträda för den arbetsgivare som anställt arbetstagaren utan att denne före eller vid anställningstillfället lämnat något skriftligt samtycke. Vad som till äventyrs kan uppnås av positiva effekter för arbetstagaren genom kravet på samtycke synes inte uppväga de komplikationer som ett sådant krav kan medföra i form av oklarheter och tvister om samtyckets förhandenvaro och giltighet. Man bör heller inte bortse från att kravet föranleder ytterligare pappersexercis hos kassorna och kontrollbehov för arbetsgivarna.

På grund av det anförda förordar lagrådet att något krav på särskilt samtycke inte uppställs.

I språkligt hänseende vill lagrådet anmärka att dessa paragrafer uppvisar flera passivkonstruktioner som lämnar läsaren i ovisshet om vem som är ersättningsberättigad. Detta gör innehållet onödigt svårtillgängligt. Lagrådet vill förordna en språklig överarbetning så att i vart fall 13 § kommer att direkt utsäga att det är arbetsgivaren som på framställning skall få ersättning för sjuklönekostnader för arbetstagaren.

Lagrådet vill vidare framhålla att den föreslagna texten i 13 § första stycket sista meningen nämner endast sjukdom som frånvaroor sak. Det är emellertid åsyftat att också frånvaro på grund av resttillstånd efter sjukdom, t.ex. konvalescens, skall beaktas. Detta torde komma till klarare uttryck om orden "på grund av" byts ut mot "till följd av".

I 17 § föreskrivs att vissa uppgifter om enskilds hälsotillstånd och personliga förhållanden i övrigt inte obehörigen får röjas. Tystnadsplikten omfattar två personkategorier, dels arbetsgivare, dels den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet har hand om frågor om sjuklön enligt lagen om sjuklön.

Ansvarsbestämmelserna i 18 § avser arbetsgivare såvitt gäller åsidosättande av uppgiftsskyldighet enligt 12 §. Vad gäller obehörigt röjande av uppgifter hänvisar 18 § till föreskrifter i brottsbalken. Av intresse är här i första hand 20 kap. 3 § brottsbalken. Enligt denna paragrafs första stycke döms den som röjer en uppgift, som han är pliktig att hemlighålla enligt lag, eller som olovligen utnyttjar sådan hemlighet, för brott mot tystnadsplikt till böter eller fängelse i högst ett år. Den som av oaktsamhet bryter mot tystnadsplikten döms enligt paragrafens andra stycke till böter.

Av det anförda följer att de föreslagna ansvarsbestämmelserna i 18 § omfattar arbetsgivare samt – såvitt avser tystnadsplikten – jämväl den som har hand om viss personaladministrativ verksamhet. Remissprotokollet innehåller dock inte någon redogörelse för vilka personer som skall anses tillhöra de två personkategorierna. Lagrådet anser därför att det finns skäl att något uppehålla sig vid denna problematik.

Vad som skall förstås med arbetsgivare synes inte vålla någon svårighet om arbetsgivaren är en fysisk person som ensam svarar för ledningen av den bedrivna verksamheten. En sådan person kan uppenbarligen ställas till ansvar för brott mot såväl uppgiftsplikten som tystnadsplikten. Saken ställer sig däremot annorlunda om arbetsgivaren är en juridisk person eller en fysisk person med ett stort antal anställda. En juridisk person kan inte ådömas straff. Talan måste då riktas mot den eller de fysiska personer som företräder den juridiska personen, exempelvis styrelseledamöter eller verkställande direktören i ett aktiebolag. Även om arbetsgivaren är en fysisk person torde, om verksamheten är omfattande och uppdelad i olika självständiga enheter, det straffrättsliga arbetsgivaransvaret kunna falla på annan person än den som formellt är arbetsgivare.

Ett arbetsgivarbegrepp av nu beskriven innebörd synes inte behöva föranleda några principiella problem när fråga uppkommer om ansvar för åsidosättande av uppgiftsskyldighet enligt 12 §. Talan får då – i likhet med vad som gäller vid tillämpning av t.ex. straffbestämmelserna i 80 och 81 §§ uppbörds-lagen (1953:272) – beroende på omständigheterna riktas mot arbetsgivaren själv eller den fysiska person som för arbetsgivarens räkning haft att svara för uppgiftsskyldigheten. Detta tillvägagångssätt synes dock inte utan vidare kunna begagnas i fråga om brott mot tystnadsplikt. Vid bedömningen av om någon begått brott av detta slag saknar det i princip betydelse hur arbetsgivaren organiserat sin verksamhet eller fördelat ansvaret för olika uppgifter. Vad som straffbelagts är ju en gärning som typiskt sett endast har indirekt samband med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver.

Det förda resonemanget leder lagrådet till slutsatsen att termen arbetsgivare är mindre lämplig vid bestämningen av kretsen av personer som bör omfattas av tystnadsplikt enligt 17 § första stycket. Det arbetsgivarbegrepp

som kan ge en rimlig tillämpning vid prövning av tystnadsplikten synes sålunda inte utan svårigheter kunna förenas med det arbetsgivarbegrepp som bör gälla vid bedömning av brott mot uppgiftsplikten. Frågan vad som skall förstås med arbetsgivare i detta sammanhang synes därtill ytterligare komplicerat av den utvidgning av kretsen av tystnadspliktiga som gjorts i 17 § första stycket andra meningen.

Lagrådet förordar mot bakgrund av det anförda att den personkrets som skall vara underkastad tystnadsplikt anges på ett annat sätt än som föreslagits i remissprotokollet. I likhet med vad som enligt 7 kap. 11 § sekretesslagen (1980:100) gäller i offentlig verksamhet bör tystnadsplikten omfatta samtliga personer som handhar personaladministrativ verksamhet hos arbetsgivaren. Kravet på att en sådan person skall ha hand om frågor om sjuklön bör alltså bortfalla. Lagrådet förordar därför att 17 § första stycket får följande lydelse:

"Den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet genom intyg av läkare eller tandläkare, vilket har lämnats arbetsgivaren på grund av denna lag, eller genom försäkran som avses i 9 § fått kännedom om en enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt får inte obehörigen röja vad han sålunda fått veta."

Godtas den förordade lydelsen av 17 § första stycket synes den i remissprotokollet föreslagna lydelsen av 18 § inte behöva ändras.

20 §

I paragrafens första stycke anges bl.a. att föreskriften i 20 kap. 16 § AFL skall tillämpas i fråga om försäkringskassans handläggning av vissa angivna ärenden. Enligt nämnda paragraf i AFL skall de närmare föreskrifter som erfordras för tillämpningen av AFL meddelas av regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, av riksförsäkringsverket.

I andra stycket i förevarande paragraf görs på motsvarande sätt en hänvisning till bestämmelsen i AFL såvitt avser anmälnings- och uppgiftsskyldigheten enligt 12 § i förslaget.

Enligt 8 kap. 13 § regeringsformen får regeringen besluta bl.a. om verkställighet av lag och också överlåta åt underordnad myndighet att meddela bestämmelser i samma ämne.

Vid föredragningen av lagförslaget har framkommit att avsikten med de nämnda hänvisningarna egentligen inte har varit annan än att i de avseenden som är i fråga upprepa den normgivningskompetens som följer redan av nämnda bestämmelse i regeringsformen. Eftersom en sådan upprepning framstår som överflödigt och möjligen kan leda till missförstånd föreslår lagrådet att hänvisningarna tas bort.

Några frågor i anslutning till en arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Betänkande av sjuklönekommittén

SOU 1991:35

Till statsrådet och chefen för socialdepartementet

Genom beslut den 31 januari 1991 bemyndigade regeringen chefen för socialdepartementet dels att tillkalla en kommitté med uppdrag att pröva vissa frågor i anslutning till införande av en arbetsgivarperiod om 14 dagar inom sjukpenningförsäkringen, dels att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde till kommittén.

Med stöd av detta bemyndigande förordnades den 27 februari 1991 riksdagsledamoten Nils-Olof Gustafsson (s) såsom ordförande. Såsom ledamöter förordnades samma dag riksdagsledamöterna Ingegerd Elm (s), Bo Finnkvist (s), Sigge Godin (fp), Karin Israelsson (c), Gullan Lindblad (m) och Lars Ulander (s).

Som experter har medverkat departementssekreterarna Connie van der Capellen, finansdepartementet, och Bengt Sibbmark, socialdepartementet. Sekreterare i kommittén har varit försäkringsrättsassessorn Christer Grönevall och ekonomen Gunilla Jerlinger.

Kommittén har antagit namnet sjuklönekommittén.

Kommittén får härmed avlämna betänkandet Några frågor i anslutning till en arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen.

Reservationer har avgivits av Sigge Godin, Karin Israelsson och Gullan Lindblad. Särskilt yttrande har avgivits av Sigge Godin, Karin Israelsson och Gullan Lindblad.

Stockholm den 21 mars 1991.

Nils-Olof Gustafsson

Ingegerd Elm	Bo Finnkvist	Sigge Godin
Karin Israelsson	Gullan Lindblad	Lars Ulander
/ Christer Grönevall	Gunilla Jerlinger	

Uppdraget

Enligt regeringens bemyndigande den 31 januari 1991 tillkallades en kommitté med uppgift att pröva vissa frågor i anslutning till införande av en arbetsgivarperiod om 14 dagar inom sjukpenningförsäkringen. I direktiven till kommittén (dir. 1991:4) angavs att den lagrådsremiss med förslag till lag om sjuklön som beslöts av regeringen den 28 juni 1990 och som granskats av

lagrådet borde läggas till grund för en beredning av en i vissa avseenden förändrad lagreglering. I kommitténs uppdrag ingick att lämna förslag på en garanti genom socialförsäkringen mot oberättigade inskränkningar i utbetalningen av sjuklön, en s.k. sjuklönegaranti. En annan fråga för kommittén var att, mot bakgrund av vad som förekommit vid riksdagsbehandlingen av prop. 1990/91:59 om vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m., utreda vad som krävs för att en lagstadgad arbetsgivarperiod skall vara förenlig med kravet på att kompensationsnivåerna vid sjukdom skall vara rättvisa och innebära likabehandling av olika grupper på arbetsmarknaden. Den i lagrådsremissen föreslagna regleringen av rapportering och överföring av information om sjukfrånvaro från arbetsgivaren till försäkringskassan borde också övervägas av kommittén. I direktiven angavs att resultatet borde redovisas senast den 22 mars 1991.

I kommittén har hållits sex sammanträden under tiden den 5–21 mars 1991. Inför ett sammanträde i kommittén den 15 mars 1991 hade inbjudits till hearing företrädare för organisationer på arbetsmarknaden; nämligen Företagarnas Riksorganisation, LO, SACO, SAF och TCO. Resp. organisation har även avgivit skriftligt yttrande. Kommittén har beslutat att foga dessa yttranden såsom bilagor till sitt betänkande. Underbilagorna till yttrandet av Företagarnas Riksorganisation fogas inte till betänkandet.

Sjuklönegaranti

Sjukpenningkommittén angav i sitt betänkande (SOU 1981:22) Sjukersättningsfrågor att för arbetsgivarens del är naturligtvis skyldigheten att betala sjuklön till den anställde den viktigaste av hans åtaganden i detta sammanhang. Det angavs i betänkandet att orsakerna till arbetsgivarens underlåtenhet att betala sjuklön kan vara flera; arbetsgivaren kan t.ex. med rätt eller orätt anse den anställde inte vara berättigad till sjuklön på grund av att han finner att något anställningsförhållande ej föreligger. Om arbetsgivaren underlåter att utge sjuklön, bör, enligt sjukpenningkommittén, den anställde kunna vända sig till försäkringskassan och där i stället utfå sjukpenning; och en försäkringskassa som utgivit sjukpenning bör kunna rikta krav mot arbetsgivaren på vad sålunda utgått jämte anspråk på ränta och andra tilläggsförpliktelser som kan komma i fråga.

I det förslag till lag om sjuklön, som remitterades till lagrådet den 28 juni 1990, upptogs inte någon motsvarighet till sjukpenningkommitténs förslag i detta avseende.

I 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) stadgas följande: Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt.

Vad som stadgas i 35 § MBL blir tillämpligt även beträffande fordran på

sjuklön, när kollektivavtal föreligger. För det fall arbetsgivaren avstår från att påkalla förhandling i en tvist gäller alltså s.k. tolkningsföreträdare för arbetstagarorganisationen. Beträffande både lönefordran och fordran på sjuklön gäller i princip samma civilrättsliga regelsystem. För att tillgodose arbetstagarens rätt till ersättning vid sjukdom i avvaktan på en tvistlösning, även om för att tillgodose rättssäkerheten i de fall kollektivavtal inte finns, finns dock skäl att införa en sjuklönegaranti.

Som förutsättning för införande av en arbetsgivarperiod måste alltså uppställas krav på att det i sjuklönelagen kan infogas bestämmelser, som ger den anställda ett skydd mot ooberättigade inskränkningar i sjuklönen. Det kan antas att en arbetsgivares vägran att utge sjuklön i de flesta fall gäller tvist huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller tvist om nedsättningens omfattning. En sjuklönegaranti – utformad med sjukpenningkommitténs förslag som förebild – bör därvid kunna motsvara de krav som rimligen kan ställas för att tillgodose arbetstagarens rättssäkerhet. Sjuklönegarantin bör inträda endast när tvist föreligger huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller tvist om nedsättningens omfattning. Detta motiveras bl.a. av att försäkringskassan inte bör åläggas att hantera andra typer av tvistefrågor än de ovan nämnda. Skälet till att en arbetsgivare vägrar att utge sjuklön, till den som gör anspråk därpå, kan också vara att arbetsgivaren anser att något anställningsförhållande inte föreligger, eller att sjuklönelagen i andra avseenden, än de ovan nämnda, inte är tillämplig. Sådana frågor bör lösas i civilrättslig ordning. Om ett anställningsförhållande inte föreligger, är lagen om allmän försäkring (AFL) i princip tillämplig. Om försäkringskassan finner sannolikt att ett anställningsförhållande inte föreligger, skall naturligtvis rätten till sjukpenning prövas enligt AFL. Om det framstår som mer eller mindre uppenbart att en arbetsgivare saknar fog för sitt påstående att ett anställningsförhållande inte föreligger, är däremot AFL inte tillämplig under arbetsgivarperioden, och sjukpenning enligt denna lag skall således inte komma i fråga under denna. I detta fall inträder inte heller sjuklönegarantin. Det kan således uppkomma fall där försäkringskassan varken utger ersättning med stöd av sjuklönelagen eller sjukpenning med stöd av AFL. En arbetstagare är i detta fall hänvisad till att hävda sin rätt genom bestämmelserna i MBL och/eller prövning i domstol. Det får antas att bl.a. rättegångskostnadsaspekten avhåller en arbetsgivare från att utan fog hävda att ett anställningsförhållande inte föreligger.

I de fall där sjuklönelagen är tillämplig – och tvist föreligger huruvida arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom eller om nedsättningens omfattning – bör sjuklönegarantin inträda endast om övervägande skäl talar för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen eller del därav. Om arbetstagaren har flera arbetsgivare inträder sjuklönegarantin i förhållande till huvudarbetsgivaren. Oklarhet i frågan vem som är huvudarbetsgivare får inte leda till rättsförlust för arbetstagaren. Vad som stadgas i anvisningarna till 39 § uppbördslagen (1953:272) angående huvudanställning torde kunna ligga till grund för tillämpningen av sjuklönelagen. Begreppet huvudanställning relateras i dessa anvisningar till den arbetsgivare som verkställer skatteavdrag. Vid tveksamhet skall skattemyndigheten meddela besked om vid vilken anställning skatteavdrag skall verkställas.

Det kan antas uppkomma fall där oklarhet föreligger beträffande tolkningen av arbetstagarbegreppet. Sjuklönelagen är av civilrättslig karaktär. Det vore därför olämpligt att särreglera arbetstagarbegreppet i sjuklönelagen. Vid tillämpning av sjuklönelagen får därför arbetstagarbegreppet tolkas med utgångspunkt i civilrättslig begreppsbestämning. Arbetsdomstolens praxis torde därvid vara vägledande.

Som anges i inledningen till detta avsnitt är arbetsgivarens skyldighet att utge sjuklön till den anställde den viktigaste av hans åtaganden i detta sammanhang. Det kan inte uteslutas fall där arbetsgivaren utan godtagbara skäl underlåter att utge sjuklön eller utger sjuklön med ett belopp som uppenbarligen understiger vad arbetstagaren är berättigad till. Det kan anföras skäl för och emot att införa särskilda sanktionsregler såvitt avser skyldigheten att utge sjuklön. Det kan t.ex. utformas en sanktionsregel som ålägger en arbetsgivare, som oberättigat underlåtit att utge sjuklön, att utge ersättning för försäkringskassans administrativa merarbete med anledning därav. Tillämpligheten av en sådan sanktionsregel torde dock förutsätta att det konstateras, i allmänhet i samband med rättslig prövning av tvist mellan försäkringskassa och arbetsgivare, att arbetsgivaren oberättigat underlåtit att utge sjuklönen. Den praktiska tillämpningen av en sådan sanktionsregel kan därför vara omständlig. Det kan också antas att bl.a. rättegångskostnadsaspekten utgör ett starkt skäl för en arbetsgivare att utan fog underlåta att utge sjuklön. Det finns därför inte anledning att införa särskilda sanktionsregler i anslutning till sjuklönegarantin. Erfarenheter från Norge visar också att relativt få tvister kommit till rättslig prövning i skiljenämnd. Endast den som är sjukpenningförsäkrad enligt AFL bör omfattas av sjuklönelagen.

Likabehandling

Finansutskottet har i sitt betänkande 1990/91:FiU10 framhållit att förslaget om en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen har fördelarna att det skapar incitament för arbetsgivaren att reducera korttidsfrånvarons orsaker och att resurser frigörs hos försäkringskassorna för att underlätta rehabiliteringen av långtidssjuka. Riksförsäkringsverket har beräknat att införandet av en arbetsgivarperiod kan förväntas frigöra ca 2 000 årsarbetskrafter hos försäkringskassorna, och har anfört att dessa resurser bör användas för rehabiliteringen av långtidssjuka. En reduktion av korttidsfrånvarons orsaker och frigörandet av resurser för rehabiliteringen av långtidssjuka har mycket hög angelägenhetsgrad. Dessa båda aspekter har också en övergripande rättvisekaraktär. I likhet med vad socialförsäkringsutskottet anfört i sitt betänkande (1990/91:SfU9) Vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m. torde införandet av en arbetsgivarperiod tillgodose dessa syften. I detta sammanhang kan pekas på de brister som föreligger i nuvarande ersättningsregler vid sjukdom där sjukpenningen relateras till den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst, som kan innefatta skattepliktiga löneförmåner som utgår oberoende av sjukdom, ävensom inkomster från flera arbetsgivare. Det kan antas att dessa ersättningsregler, varvid även bör nämnas reglerna om schablonberäknad timsjukpenning, ofta ger bristande överensstämmelse med den faktiska inkomstförlusten vid sjukdom. Genom införandet av en arbetsgivarperiod –

som beräknas omfatta ca 95 % av landets förvärvsarbete – tillskapas förutsättningar för att relatera sjuklönen till den faktiska inkomstförlusten. Denna aspekt har också en övergripande rättvisekaraktär.

Genom lagändring som trätt i kraft den 1 mars 1991 har kompensationsnivåerna inom sjukförsäkringen sänkts; från 90 % till 65 % för de första tre dagarna med sjukpenning i varje sjukperiod och till 80 % för tid därefter. För att skydda hälsosvaga personer med ofta återkommande sjukfall har införts en regel att försäkringskassan, efter en prövning i varje enskilt fall, skall kunna besluta att sjukpenning skall utges efter en kompensationsgrad av 80 % också när sjukpenningen beräknas för de första tre dagarna i sjukperioden. I förarbetena till lagen (prop. 1990/91:59) har anförts att för att besparingsåtgärderna skall drabba alla så lika som möjligt skall sjukpenningen minskas, om den försäkrade för samma tid som sjukpenningen avser får lön eller andra skattepliktiga förmåner som, sammantagna med sjukpenningförmånen, medför att kompensationsgraden vid sjukdom överstiger 75 resp. 90 % av inkomstbortfallet. Minskning av sjukpenningen skall göras med ett belopp som motsvarar vad den försäkrade erhåller härutöver. Gäller arbetsgivarinträde och utger arbetsgivaren sjuklön som överstiger de angivna kompensationsnivåerna, skall minskningen i stället göras på den ersättning som tillkommer arbetsgivaren.

Sjuklönelagen skall tillämpas på den som är anställd hos arbetsgivaren. AFL skall tillämpas i övriga fall. Kravet på likabehandling förutsätter därför att reglerna så långt det är möjligt är likalydande i sjuklönelagen och AFL. Det måste t.ex. förutsättas att den ovan nämnda regeln i AFL, angående personer med ofta återkommande sjukfall, införs även i sjuklönelagen. Det skall ankomma på arbetstägaren att göra framställan härom hos försäkringskassan. Sjuklönelagen bör även innehålla regler motsvarande vad som stadgas i AFL angående sänkning av kompensationsnivåerna. Vid fastställande av sjuklönens storlek bör sjuklönen relateras till den lön och andra anställningsförmåner som arbetstägaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan. Härav följer att bilersättning och andra dylika ersättningar, som utges oberoende av sjukdom, inte bör medräknas i detta sammanhang. Beträffande tillämpningen av AFL kan nämnas att det för närvarande pågår en översyn av reglerna om sjukpenninggrundande inkomst. Det bör därvid skyndsamt övervägas bl.a. att avskaffa förhandsregistreringen av sjukpenninggrundande inkomst. Avtalsbaserade ersättningar som utgår från kollektiva trygghetsförsäkringar vid sjukdom bör räknas som sjuklön. Vad som ovan anförts om avdrag på sjukpenning vid kompensation som överstiger 75 resp. 90 % av inkomstbortfallet kan inte tillämpas under arbetsgivarperioden. Man måste dock kunna utgå från att parterna på arbetsmarknaden anpassar sina avtalsbestämmelser i enlighet med den utformning som sjuklönelagen får, och att arbetsgivarna lojalt tillämpar ingångna avtal och gällande lagregler. Det kan därvid pekas på att socialministern, i samband med ändringen i AFL avseende kompensationsnivåerna, uttalat att utvecklingen på arbetsmarknaden skall följas noga (prop. 1990/91:59 s.22). Kommittén instämmer i detta. Om arbetsmarknadens parter mot förmodan skulle göra avsteg från gällande lagregler, bör statsmakterna överväga lämpliga åtgärder. Efterlevnaden av sjuklönelagens regler om sänkta kompensationsnivåer

skulle möjligen kunna tillgodoses genom ett differentierat uttag av socialavgifter.

Arbetsgivarna som grupp skall kompenseras med sänkta socialavgifter så att sjuklönereformen blir kostnadsneutral. För att hos småföretagen trygga arbetstagarnas utfäende av sjuklön, bör denna typ av företag ges möjlighet att försäkra sig mot höga kostnader för sjuklön.

Det bör uppmärksammas att situationer kan uppkomma t.ex. då det är tvetydigt huruvida sjuklön eller föräldrapenning skall utges. Det är inte sannolikt att kompensationsnivån blir exakt densamma oavsett om sjuklönelagen eller AFL tillämpas. Det är naturligtvis inte avsikten att arbetsgivaren och/eller arbetstagaren skall kunna förfoga över vilket av de båda regelsystemen som skall kunna tillämpas. Det bör bl. a. därför snarast komma till stånd en översyn av reglerna om tillfällig föräldrapenning.

Huruvida arbetstagarens rätt till sjuklön bör begränsas eller bortfalla under utlandsvistelse bör särskilt uppmärksammas. Med hänsyn till de konventioner om social trygghet som Sverige slutit, torde det i de flesta fall inte var möjligt att befria arbetsgivaren från skyldighet att utge sjuklön under arbetstagarens utlandsvistelse.

Rapportering och överföring av information

Sjukpenningkommittén angav i sitt betänkande (SOU 1981:22) att vid de allmänna övervägandena av ett alternativ med sjuklön bör utgångspunkterna främst vara att ett sådant system leder till att bristerna i den nuvarande ersättningsordningen avhjälpas utan att svaga eller särskilt utsatta grupper härigenom drabbas. Om de allmänna försäkringskassorna avlastas i administrativt hänseende genom en sjuklöneperiod, får vidare den ökning härvidlag som i stället uppstår för företagen inte bli alltför stor. Ett sjuklönesystem får ej heller medföra ett ökat krångel för myndigheter, företag eller anställda.

Beträffande sjukanmälan bör gälla samma grundförutsättning för rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen som för rätt till sjukpenning enligt AFL. Sjukanmälan genom skriftlig försäkran till arbetsgivaren bör därför vara en förutsättning för att sjuklön skall utges. Skyldighet att förete läkarintyg bör normalt kunna krävas först efter sju dagars frånvaro. Arbetsgivaren bör dock medges rätt att hos försäkringskassan göra framställning om att kassan skall föreskriva att läkarintyg skall företes redan från första sjukdagen. De läkarintyg som arbetsgivaren kan infordra bör med hänsyn till den enskildes integritet endast innehålla uppgift om den nedsatta arbetsförmågan och sjuktiden men inte någon diagnos. Försäkringskassan bör däremot med hänsyn till sin övergripande skyldighet att tillgodose den enskildes behov av rehabilitering få tillgång till diagnosuppgift. Detta kan lösas genom att läkarintyget utfärdas i två exemplar, varav endast det ena innehåller diagnosuppgift. Arbetsmarknadens parter kan ges möjlighet att genom kollektivavtal bestämma att läkarintyg skall ges in från tidigare dag än vad som följer av lagförslaget samt bestämma att intyget skall innehålla uppgift om diagnos.

Efter det att sjuklöneperioden om 14 dagar gått till ända skall ersättningen för inkomstbortfallet utges såsom sjukpenning från försäkringskassan. Anmälnings- och uppgiftsskyldighet vid längre sjukperioder skall åvila arbetsgi-

varen. Arbetsgivarens skyldighet i detta hänseende bör vara straffsanktionerad. Anmälningsskyldigheten skall fullgöras inom sju kalenderdagar räknat från sjuklöneperiodens utgång. En anmälan bör innehålla arbetstagarens personnummer och uppgift om det datum då sjuklöneperioden började löpa.

Inom försäkringsadministrationen pågår ett arbete som utformar socialförsäkringens framtida datorstöd (FAS 90). Försäkringskassans behov av information behöver närmare analyseras bl.a. med utgångspunkt i den roll som kassorna bör ha i rehabiliteringsarbetet. I ett delbetänkande av utredningen om socialförsäkringsregisterlag, Lokala sjukförsäkringsregister (SOU 1991:9), har lagts fram förslag till en registerlag för de lokala sjukförsäkringsregistren. I nästa etapp av utredningsarbetet avser man att lämna förslag till en reglering av de centrala registren inom riksförsäkringsverket och försäkringskassorna. Underlag saknas således för att nu ta ställning till hur informationsbehovet på sikt ser ut för att handlägga uppgifter avseende längre sjukperioder.

För att kunna säkerställa en ändamålsenlig sjukstatistik och fylla den allmänna försäkringens behov av en sjukhistorik för enskilda personer – inte minst av värde från rehabiliteringssynpunkt – bör arbetsgivarna åläggas en uppgiftsskyldighet avseende korta sjukfall. Uppgiftslämnandet får ej leda till en betungande administration för den enskilde arbetsgivaren. Kommittén understryker det angelägna i att uppgifterna begränsas till att avse endast det absolut nödvändiga för att tillgodose behovet av information. Kommittén utgår vidare från att ändamålsenligheten med denna information och föreslagna metoder härför kommer att följas noga.

Arbetsgivaren bör åläggas att fullgöra denna uppgiftsskyldighet till riksförsäkringsverket senast vid utgången av den kalendermånad som följer närmast efter den då sjuklöneperioden löpte ut. Lämpligen görs rapporteringen i samband med löneutbetalningen till de anställda på arbetsstället i fråga. Därmed kan onödig administration undvikas. Uppgiftsskyldigheten bör omfatta arbetstagarens personnummer, arbetsgivarens organisationsnummer samt arbetsställesnummer, sjuklöneperiodens längd och dagar med ersättning inom nämnda period.

Arbetsgivarna skall lämna uppgifterna i skriftlig form för att dessa ska kunna bearbetas genom s.k. optisk läsning eller med hjälp av ADB. Möjlighet bör också finnas för arbetsgivarna att lämna uppgifterna med hjälp av ADB eller annan motsvarande metod. Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, riksförsäkringsverket bör därför bemyndigas att meddela föreskrifter härom.

För att erhålla heltäckande sjukstatistik, vilket har betydelse bl.a. från rehabiliteringssynpunkt, har riksförsäkringsverket bedömt att möjlighet måste föreligga att anlita organ utanför riksförsäkringsverket, eftersom de egna resurserna anses otillräckliga. Det föreslås därför att regeringen eller, efter regeringens bestämmande, riksförsäkringsverket bemyndigas att föreskriva att uppgifterna i stället skall lämnas till försäkringskassan eller till en privat juridisk person (servicebyrå eller dylikt). För sådan juridisk person krävs särskilda regler om sekretess. Förslag till lagtext bör utformas där föreskrifter om tystnadsplikt innefattar även privat juridisk person.

Vid behandling av avsnittet rapportering och information uppmärksam-

mades i fråga om avgift för sjukhusvård för den som uppbär sjuklön, att nuvarande bestämmelser om avdrag på sjukpenning inte kommer att kunna tillämpas vid införandet av en arbetsgivarperiod. Försäkringskassan har i dag ansvar för att denna avgift för sjukhusvård beräknas till ett belopp som högst motsvarar en tredjedel av sjukpenningen, efter samordning med eventuell utgående sjuklön. Vid övergång till arbetsgivarperiod erhåller ej försäkringskassan information om utbetald sjuklön och saknar därför förutsättningar att fastställa avgifter eller göra sjukpenningavdrag. Det bör i detta sammanhang nämnas att om försäkringskassan framgent skulle administrera dessa avgifter är kassornas beslut inte omedelbart verkställbara. Kommittén anser att denna fråga rörande avgift för sjukhusvård måste lösas innan regler om en arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen träder i kraft. Detta ankommer dock inte på kommittén att utreda. Kommittén föreslår att regeringen uppdrar åt riks-försäkringsverket att tillsammans med sjukvårdshuvudmännen utarbeta förslag till ändrade regler för handläggning av avgifter för sjukhusvård där rättvisespekten särskilt beaktas. En lämplig lösning kan, enligt kommittén, vara att en avgift tas ut för sjukhusvård enligt samma rutiner som sker i öppenvården.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Reservation Överföring av information om korta sjukfall

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Utredningen föreslår att arbetsgivaren månadsvis skall överföra information om sjukfall som är kortare än 14 dagar till försäkringskassan/riksförsäkringsverket. Motivet är enligt kommittén att kunna säkerställa en ändamålsenlig sjukstatistik och fylla den allmänna försäkringens behov på en sjukhistorik för enskilda personer – inte minst av värde ur rehabiliteringssynpunkt.

Kommittén hänvisar till arbetet med FAS 90 och lokala sjukförsäkringsregister som utreds. Kommittén redovisar bl.a. att uppgifterna skall lämnas i skriftlig form för att kunna bearbetas genom s.k. optisk läsning eller med hjälp av ADB. Riksförsäkringsverket saknar sådan utrustning varför verket tvingas anlita organ utanför försäkringsadministrationen för att klara av uppgiftslämnandet.

I den lagrådsremiss med förslag till förändringar i socialförsäkringslagstiftningen – med anledning av rehabiliteringsberedningens förslag – föreslår regeringen att arbetsgivaren, om det inte framstår som obehövligt, skall utreda och bedöma behovet av rehabiliteringsåtgärder.

1. när den anställda på grund av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet mer än fyra veckor i följd,
2. vid upprepad korttidsfrånvaro på grund av sjukdom eller när den anställda begär det.

En sådan utredning skall tillställas försäkringskassan senast åtta veckor från respektive sjukanmälningsdag eller i fall då den anställda begärt utredningen, från den dag då begäran gjordes.

Vi finner att denna form av uppgiftslämnande, för en snabb och effektiv rehabilitering, väl fyller de behov som försäkringskassan efterfrågar.

För att tillgodose andra typer av krav på information och statistik över korta sjukfall kan stickprov mycket väl göras på olika grupper inom exempelvis vissa branscher eller för att följa upp och kartlägga kvinnors ohälsa. Undersökningar av AKU-modell är också möjliga att göra om behov av information föreligger.

Utöver de rehabiliteringsskäl som anförs har utredningen inte närmare motiverat behovet av statistik över alla korta sjukfall. Regeringen synes i nämnda lagrådsremiss väl ha motiverat den tidpunkt när behov av rehabiliteringsutredning krävs. Regeringen har också fastlagt kravet på utredning vid upprepade korta sjuktillfällen.

Vi finner att kravet på uppgiftslämnande beträffande alla korta sjukfall inte bidrar till en snabbare och förbättrad rehabilitering varför vi yrkar avslag på kommitténs förslag i denna del.

Sigge Godin

Gullan Lindblad

Reservation till sjuklöneutredningens betänkande

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Utredningen föreslår att rapporteringen från arbetsgivaren till försäkringskassan skall vara enkel och inte orsaka något merarbete för arbetsgivaren. Jag motsätter mig inte en rapportering av de korta sjukfallen att ske på det i utredningen föreslagna tillvägagångssättet. Det finns i ett inledningskede behov av att kunna kontrollera att tillfällig föräldrapenning inte utbetalats under sjuklöneperioden, och det kan även finnas anledning att via försäkringskassans statistik följa sjuktalets utveckling.

Sedan man löst frågan rörande den tillfälliga föräldrapenningen, eventuellt med ett arbetsgivarinträde, och kunnat visa på andra vägar att erhålla nödvändig information om sjuktalets utveckling, bör även rapporteringskyldigheten för arbetsgivaren till försäkringskassan upphöra.

Karin Israelsson (c)

Särskilt yttrande

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Vi noterar med tillfredsställelse att kommittén – trots att det inte ingår i kommittédirektiven men väl behandlats i tidigare lagrådsremiss – föreslagit att företagare med få anställda ska ges möjlighet att försäkra sig mot höga kostnader för de anställdas sjukdom.

Vi vill därför endast som vår mening framföra att gränsen för tilläggsförsäkring bör sättas högre än de 60 basbelopp som tidigare diskuterats, då detta endast motsvarar ca 12 anställda.

Gullan Lindbland (m) Sigge Godin (fp) Karin Israelsson (c)

Angående arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen

Företagarnas Riksorganisation får härmed avlämna följande sammanfattande synpunkter till kommittén angående införande av en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen.

Sammanfattning

Företagarnas Riksorganisation anser att ett införande av en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen skall bygga på följande principer.

- Systemet skall innehålla en självrisk helst i form av två obligatoriska karensdagar som ej skall kunna förhandlas bort för någon grupp.
- Sjuklön betraktas som lön och beräkningen av sjuklön och sjukersättning skall utgå från den enskildes lön.
- Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister skall tillämpas vid tvister om sjuklön.
- Uppgifter om sjukfall kortare än 14 dagar skall samlas in genom statistiska urvalsundersökningar.
- Arbetsgivarna måste få full kompensation för sjuklönen i form av sänkta arbetsgivaravgifter. Sänkningen bör vara 5–6 procentenheter.
- Förändringen i sjukförsäkringssystemet får inte innebära ett ökat skatte-tryck för företagen.

Allmänt

Organisationen anser att ett införande av en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen bör vara det första steget i en reformering av hela sjukförsäkringen.

Organisationen accepterar en 14 dagars sjuklöneperiod under följande förutsättningar.

- Att två obligatoriska karensdagar införs.
- Att företagen får full kompensation, genomsnittligt sett, för sjuklönekostnaderna genom sänkta arbetsgivaravgifter.
- Att en generell försäkring införs som täcker in alla småföretag upp till en viss storlek.

Målet för reformeringen av sjukförsäkringen bör vara, ökad effektivitet och produktivitet genom totalt sett minskade administrationskostnader för sjukförsäkringen. Man bör eftersträva en kostnadsfördelning mellan företagen som speglar den reella frånvaron i det enskilda företaget och så att det skapas en klarare kostnadsmässig koppling till det enskilda företaget.

Organisationen anser att förutsättningen för det framtida sjuklönesystemet är att det är uppbyggt som en försäkring. Vi ber här att få hänvisa till skrivelse till socialminister Ingela Thalén, 1990-04-06, där organisationens långsiktiga synpunkter redovisas (bilaga).

De av organisationen framförda förslagen syftar till att påverka både kort- och långtidsfrånvaron. Målet skall vara att uppnå ett ökat ansvars-kännande

hos både företag och enskilda. Detta är inte minst viktigt när det gäller företagens ansvar för rehabilitering av långtidssjuka samt åtgärder för att förhindra uppkomsten av arbetsskador.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Karensdagar

Organisationen anser det nödvändigt att det framtida systemet innehåller en självrisk för den enskilde arbetstagaren. Det är därför med tillfredsställelse som organisationen noterat att det nu finns en bred politisk uppslutning bakom principen med en självrisk i sjukförsäkringen. Företagarnas Riksorganisation vill dock förorda att dagens system ersätts med ett system där man inför två obligatoriska karensdagar. Självrisken skall gälla för alla arbetstagare och skall inte kunna förhandlas bort för någon grupp. För vissa grupper med en hög korttidsfrånvaro, av exempelvis medicinska skäl, bör ett särskilt skydd finnas. Utgångspunkten för detta skydd kan vara konstruktionen i lagrådsremissen med den kompletteringen att även arbetsgivaren skall kunna ansöka om att en viss arbetstagare skall omfattas av skyddet.

Bakgrunden till organisationens förslag om en självrisk i sjukförsäkringen är att det för den enskilde inte finns någon klar definition av vad som är sjukdom. Det är helt naturligt att det finns ett gränsområde där olika personer kan ha olika uppfattning om vad som skall betraktas som sjukdom. Därav följer att systemet med karensdagar eliminerar något utav olika människors olika i uppfattning av vad som skall definieras som sjukdom. System med karensdagar skulle också enligt vår mening minska risken för att sjukförsäkrings- eller sjuklönesystem överutnyttjas eller direkt missbrukas.

Kompensationsnivå

Organisationen hyser den uppfattningen att det är principiellt viktigt att kompensationsnivåerna blir rättvisa och lika mellan olika grupper på arbetsmarknaden. För att uppnå detta bör man enligt vår mening utgå från den anställdes lön i det enskilda fallet vid beräkning av sjuklön och sjukersättning. Utgår man från lön vid beräkning av sjuklön speglas också på ett riktigt sätt kostnaderna för karensdagar både för företag och den anställde.

För att målsättningen med en lika behandling av alla grupper i sjuklönesystemet skall kunna uppnås samt för att kunna genomföra ett system med självrisk i form av karensdagar kommer man att behöva införa lagstiftning på området. Vid hearingen den 15 mars redovisade TCOs representant att en sådan lagstiftning är möjlig.

Regler avseende fordran på sjuklön

Företagarnas Riksorganisation anser att vid eventuella tvister om sjuklön som kan uppkomma mellan arbetstagare och arbetsgivare skall lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister tillämpas. Om sjuklön jämförs med lön kommer även de regler om tolkningsföreträde enligt 35 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att gälla under vissa i lagen angivna förutsättningar även för rättstvister om sjuklön.

Organisationen motsätter sig däremot att man tillskapar ett nytt regelverk

där arbetstagarerna vid arbetsgivarens vägran att utge sjuklön eller vid tvist om sjuklön skall kunna vända sig till försäkringskassan för att utfå sin sjuklön.

Organisationen anser således att existerande regelverk väl täcker in och möjliggör tvistelösning om frågor som rör sjuklön. Reglerna om rättegång i arbetstvister och tolkningsföretråde bedömer organisationen såsom en tillräcklig garanti för att tillförsäkra den anställde ett skydd mot oberättigade inskränkningar i sjuklönen. Skulle dessa tvister först regleras av försäkringskassan och sedan i efterhand mellan försäkringskassa och arbetsgivare är risken uppenbar att ett extra regelverk som innebär en dubblering av tvistelösningssystemer tillskapas.

Uppgiftsskyldighet

Enligt organisationens uppfattning behövs uppgifter om de första 14 sjukdagarna av statistiska skäl. Uppgifterna bör behandlas som rent statistiska uppgifter som redovisas periodiskt till försäkringskassan. Lämpliga redovisningsperioder kan vara kvartals- eller halvårsvisa redovisningar för dessa sjukfall. Uppgiftsbyrden bör i största möjliga utsträckning begränsas. Det är i detta sammanhang naturligt att endast ett urval av företagen skall behöva lämna uppgifter om sjukfall.

För de första sjukdagarna finns inte någon säker uppgift om verklig sjukdomsorsak. Den enskildes bedömning av sjukdomsorsak har ett tveksamt medicinskt värde. Därför torde epidemiologiska studier med utgångspunkt från självdiagnoser innehålla sådana felkällor att några bearbetningsbara slutsatser knappast kan dras.

Ur rehabiliteringssynpunkt är det viktigt att arbetsgivaren för den korta sjukfrånvaron har rätt att få kännedom om orsaken till det inträffade sjukfallet. Detta är en förutsättning för att arbetsgivaren på ett adekvat sätt skall kunna engagera den lokala skyddsorganisationen samt företagshälsovård i sitt rehabiliteringsarbete, alternativt utgöra en grund för att förebygga uppkomsten av arbetsskador och sjukfall.

För sjukfall som sträcker sig längre än 14 dagar anser organisationen att den anställde själv har att överlämna försäkran, uppgifter om sjukdom, intyg m.m. till försäkringskassan. Detta innebär ingen ökad uppgiftsskyldighet eller börda för den anställde jämfört med nuvarande ordning. Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet kan i dessa fall inskränkas till att vid kontroll verifiera arbetstagarernas uppgifter.

Kompensation för sjuklönekostnader

Enligt överenskommelse som träffats mellan regeringen och folkpartiet den 5 april 1990 kommer företagen att bli fullt kompenserade för sjuklönekostnader i samband förändringar av sjuklönesystemet och införandet av en arbetsgivarperiod. Organisationen förutätter att denna överenskommelse även gäller i anslutning till det nya förslaget.

Organisationen anser att företagen måste få full kompensation, genomsnittligt sett, för sjuklönekostnader genom sänkta arbetsgivaravgifter. Denna kompensation måste också täcka in företagets administrationskost-

nader för sjuklöner. Företagens kompensation för sjuklönekostnader motsvarar enligt vår uppfattning en sänkning av arbetsgivaravgifterna med minst 5–6 procentenheter. Denna beräkning utgår då från att företagen också skall betala sociala avgifter på sjuklönen. I den mån företagen inte får full kompensation för sjuklönekostnader innebär detta en rent faktisk skattehöjning för företagen.

Beträffande behovet av ett särskilt försäkringsskydd för de minsta företagen vill vi hänvisa till bifogade skrivelse.

Möjligheten till en sänkning av skattetrycket bör utnyttjas fullt ut. Det gäller även den del av statens kostnadsbesparingar som motsvaras av den av Företagarnas Riksorganisation föreslagna självrisker. Organisationen anser att sänkningen av skattetrycket i första hand bör ske genom sänkningar av arbetsgivaravgifternas skattedel.

Företagarnas Riksorganisation motsätter sig bestämt att ett införande av en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringssystemet får till effekt att skatten höjs för företagen. Detta skulle i dagens konjunkturläge innebära en oacceptabel påfrestning för företagen, särskilt de små företagen, och innebära en accelererad utslagning av dessa företag med påföljande arbetslöshet.

Stockholm som ovan

FÖRETAGARNAS RIKSORGANISATION

Anders Åberg

P-O Söderberg

Bilagor

Skrivelse 1990-04-06 till socialminister Ingela Thalén

Yttrande 1990-06-06, ang Förslag till lag om sjuklön

Yttrande 1990-06-21, ang Förslag till lag om sjuklön

Arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen

Denna PM har tillkommit med anledning av att LO inbjudits till hearing inför den kommitté som regeringen tillsatt att pröva vissa frågor i anslutning till införande av en arbetsgivarperiod om 14 dagar inom sjukpenningförsäkringen.

LOs tidigare ställningstagande

Det torde vara allmänt bekant att LO i många sammanhang klart avvisat tanken på en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen. Det har alltid varit och kommer alltid att vara en viktig uppgift för fackföreningsrörelsen att se till att de anställda inte utsätts för beroende och godtycke från arbetsgivarens sida.

En arbetsgivarperiod kommer att öka de anställdas beroendeställning. Genom att ca 80 % av sjukfrånvaruersättningarna privatiseras skapas en ökad rättsotrygghet. Anställda med dåliga arbetsmiljöer och som därigenom ofta drabbas av sjukdom kommer att utsättas för ett ökat tryck att gå till arbetet trots att de är sjuka. De riskerar också att pressas att begära undantag från arbetsgivarperioden så att arbetsgivaren kan få sina kostnader nedsatta. Människor med en svag ställning på arbetsmarknaden kommer då de söker arbete att utsättas för en hårdare granskning än vad som nu är fallet. Allt detta går stick i stäv mot samhällets uttalade önskan att bereda arbete åt alla och den satsning på minskad ohälsa som regering och riksdag tagit ställning för.

Enligt LOs mening är det viktigt att i stället satsa på aktiva åtgärder mot dåliga arbetsmiljöer och ohälsosamma arbetsorganisationer samtidigt som kraftfulla insatser sätts in i företag och samhällsorgan för att förbättra rehabiliteringen av dem som blivit sjuka. De båda "AINA"-propositionerna, arbetslivsfonderna, informationssystemet FAS 90 är viktiga inslag i detta arbete. Arbetsgivarens och företagshälsovårdens ökande roll och ansvar för dessa frågor kan inte nog betonas.

LOs synpunkter på kommittédirektiven

Är korttidsfrånvaron ett problem?

Det uppdrag som kommittén fått tycks bygga på föreställningen att korttidsfrånvaron är ett stort och växande problem. I direktiven citeras socialförsäkringsutskottets utlåtande (SfU9 1990/91) där det sägs att "en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen på 14 dagar skulle innebära ett incitament för arbetsgivarna att reducera korttidsfrånvarons orsaker". Liknande motiv tycks ha varit grunden för den sänkning av sjukpenningnivåerna som trädde i kraft 1 mars.

Denna grundläggande missuppfattning har kunnat breda ut sig trots att statistik från riksförsäkringsverket under de senaste två åren klart visat att

det är den långa sjukfrånvaron, inte korttidsfrånvaron som är det problem som ska angripas.

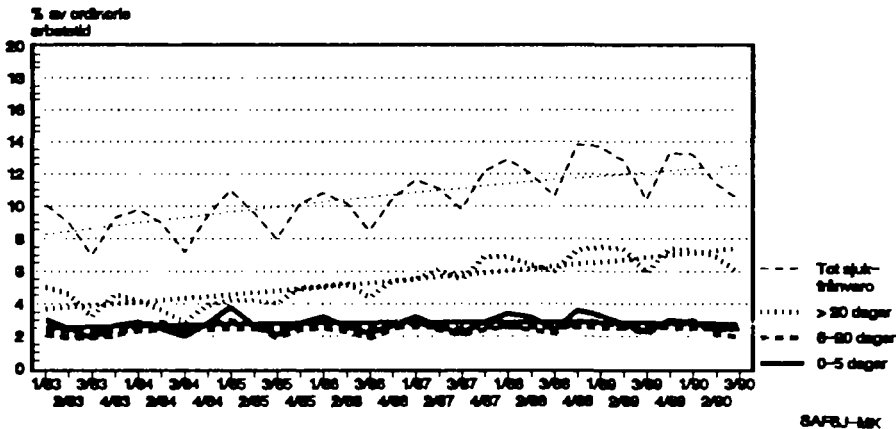
LO vill därför inför kommittén redovisa kompletterande statistik som ger samma klara bild av att det är långtidsfrånvaron som är det prolem som vi måste lösa.

Statistiken bygger på SAFs tidsanvändningsstatistik och redovisar frånvaron kvartalsvis från 1983 t.o.m. 1990. I dagrammen nedan redovisas dels den faktiska utvecklingen för olika sjukfrånvaroperioder, dels den trendmässiga utveckling som ägt rum under samma tid.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Arbetare – män och kvinnor

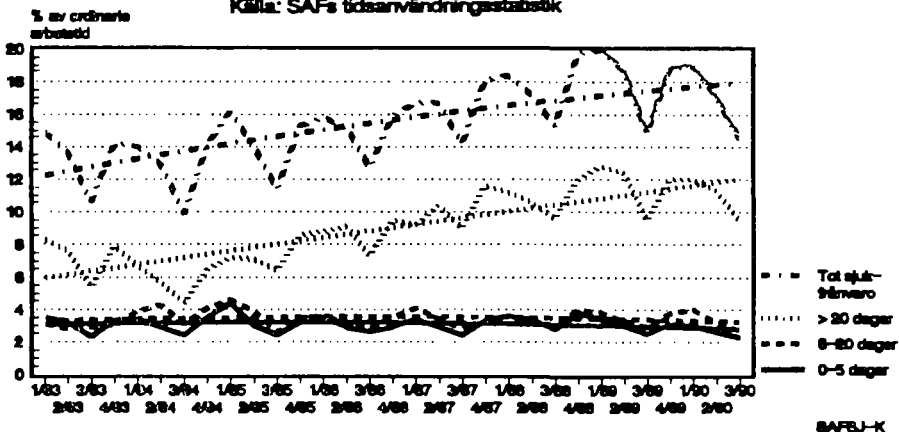
Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik



Som framgår av diagrammet ovan har den totala sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid ökat från 8 till drygt 12 % av den ordinarie arbetstiden sedan 1983. Den korta och medellånga frånvaron har som synes varit konstant (så när som på cykliska säsongvariationer under resp. år) under hela perioden. Det är enbart frånvaro som är längre än 20 dagar som påverkat det totala frånvarotalet.

Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Arbetare – kvinnor

Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik



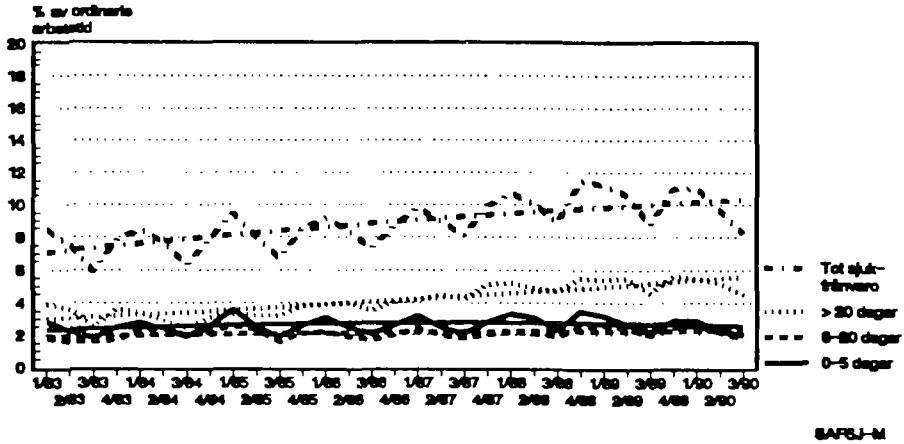
Diagrammet ovan speglar kvinnornas sjukfrånvaro. Som framgår har kvinnornas totala sjukfrånvaro ökat från 12 till 18 % av den ordinarie arbetstiden. Det är klart högre än genomsnittet och männens sjukfrånvaro som ökar från 7 till 10 % av den ordinarie arbetstiden (se diagrammet nedan).

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Såväl kvinnornas som männens korttidsfrånvaro och medellånga frånvaro är konstant under hela perioden. Såväl kvinnornas som männens långtidsfrånvaro ökar kraftigt under perioden.

Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män

Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik

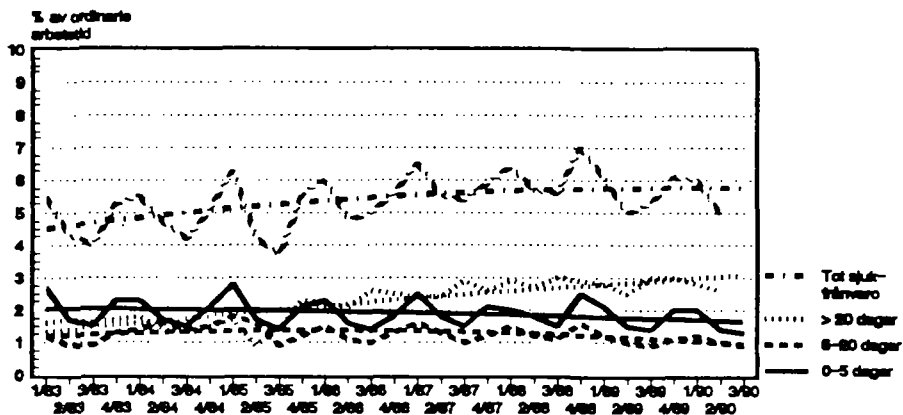


SAFBJ-M

För att göra bilden ännu tydligare vill vi också redovisa motsvarande statistik för lägre tjänstemän. Av de följande diagrammen (som för tydlighetens skull ritats i en annan skala än de föregående diagrammen) framgår att också tjänstemännens långtidsfrånvaro stiger under perioden. Ökningen av den totala frånvaron begränsas för tjänstemännens del emellertid av att såväl den korta som den medellånga frånvaron faktiskt sjunker.

Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Lägre tjänstemän – män och kvinnor

Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik

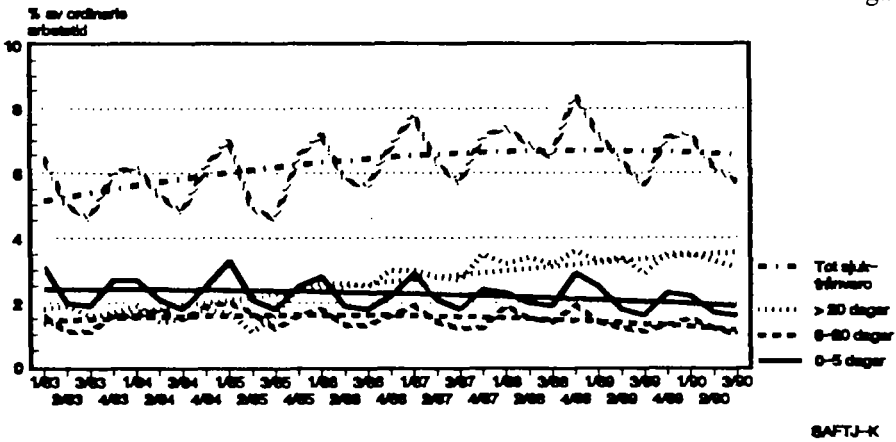


SAFTJ-MK

Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Lägre tjänstmän – kvinnor

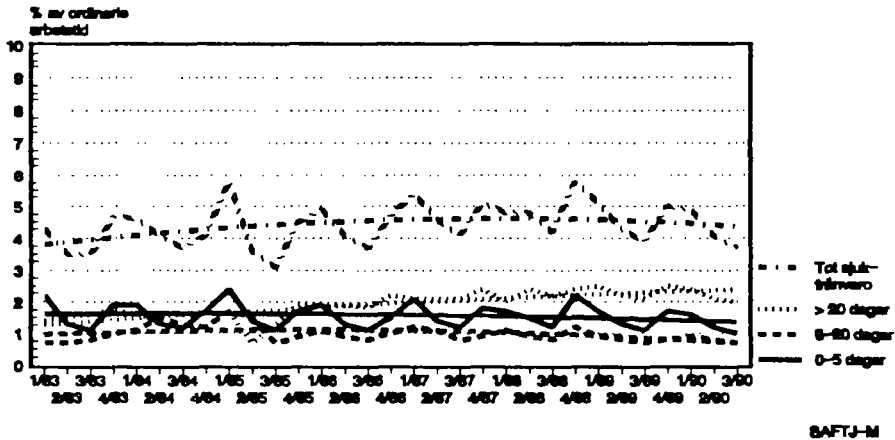
Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5



Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Lägre tjänstemän – män

Källa: SAFs tidsanvändningsstatistik



Inställningen att en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen skulle innebära ett incitament för arbetsgivarna att "reducera korttidsfrånvarons orsaker" framstår mot bakgrund av ovanstående statistik från företagen själva

som högst märklig. Den enda orsaken till korttidsfrånvaron synes vara det säsongsmässigt regelbundna mönster som utgår från att människor faktiskt är sjuka i genom åren oförändrad omfattning. Den bild som dominerat debatten – att korttidsfrånvaron ökat och att en viktig anledning till detta är ett växande fusk – stämmer således inte.

En arbetsgivarperiod kommer aldrig att kunna bota vare sig influensacpidemier eller småförkylningar. Människors besvär av allergiska anfall eller menstruationsvärk kommer heller inte att försvinna på grund av en arbetsgivarperiod. Det enda som en arbetsgivarperiod eller en sänkt ersättningsnivå förmår åstadkomma är att människor tvingas att gå till jobbet *trots* dessa åkommor, kanske med en senare långtidsfrånvaro som följd.

I direktiven hävdas också att en arbetsgivarperiod skulle "frigöra avsevärda resurser hos försäkringskassorna för att fortsätta det redan påbörjade arbetet med att aktivt verka för en tidig rehabilitering av sjukskrivna försäkrade". Liknande argument har tidigare använts i syfte att försämra arbetskadeförsäkringen.

LOs kommentar kan bara bli att den typen av argument inte går att kommentera så länge som de inte styrks av fakta som visar att personal på försäkringskassorna verkligen kommer att användas till dessa ändamål. Några sådana fakta föreligger för närvarande inte.

Lika behandling av olika grupper

Till kommitténs uppgifter hör att utforma ett förslag som ger rättvisa och lika kompensationsnivåer för olika grupper på arbetsmarknaden. Kommittén har på denna punkt begärt att få LOs syn på detta problem.

Till att börja med vill vi framhålla att varje förslag som innebär att ersättning vid sjukdom utgör ett lägre belopp än 100 % av den ordinarie lönen innebär en diskriminering mellan olika grupper, så till vida att grupper med en högre sjukfrånvaro drabbas av en större inkomstförlust än grupper med låg sjukfrånvaro.

Av detta skäl har vi tidigare motsatt oss den sänkning av sjukpenningnivån som trädde i kraft 1 mars 1991. LO-gruppernas sjukfrånvaro är (som framgår av de ovan redovisade diagrammen) mer än dubbelt så hög som TCO-gruppernas sjukfrånvaro. Av samma skäl motsätter vi oss en sjuklön som understiger 100 %.

Lagändringen 1 mars utgick ifrån att en arbetsgivare inte skulle kunna betala en sjukskriven anställd mer än 10 % utöver de 65 resp. 80 % som utgår från sjukförsäkringen. 10-procentsregeln är inte utformad som ett direkt förbud mot avtal som innebär att arbetsgivaren betalar mer än de "godkända" 10 procenten, utan som en avräkningsregel, där försäkringskassan från sjukpenningen drar av varje belopp som arbetsgivaren betalar "för mycket".

I en arbetsgivarperiod kan avräkningsregeln inte längre tillämpas, eftersom försäkringskassan under 14 dagar inte längre hanterar någon sjukpenning som kan avräknas. Om intentionerna i nuvarande lagstiftning (att ersättning ej får överstiga 75 resp. 90 % ska vidmakthållas krävs att Lagen om allmän försäkring ges en annan utformning. Såvitt vi kan se kommer varje

tänkbar utformning att innebära ett *förbud* för parterna på arbetsmarknaden att träffa avtal utöver nämnda nivåer.

Eftersom den svenska arbetsmarknaden sedan länge präglats av en stor respekt för parternas förmåga att självständigt träffa avtal skulle ett avtalsförbud komma att utgöra ett mycket allvarligt ingrepp i den fria förhandlingsrätten. *LO kommer aldrig acceptera ett sådant ingrepp.*

Just nu pågår förhandlingar på arbetsmarknaden med det s.k. Rehnbergsavtalet som utgångspunkt. På en del avtalsområden har tvååriga avtal redan träffats som bl.a. innebär att parterna anpassat sjuklöneavtalen till de intentioner som regeringen lagt fast i och med lagändringen i sjukförsäkringen fr.o.m. 1 mars 1991. Sådana avtal finns dock ännu inte på hela arbetsmarknaden. Därför finns en risk att en arbetsgivarperiod utan avtalsförbud kommer att leda till olika nivåer i sjukersättning på olika avtalsområden. *Inte heller detta kan LO acceptera.*

LO vill här erinra om att de förbund som redan träffat avtal i enlighet med riksdagens intentioner om en begränsning av sjuklönen kommer att vara bundna av denna begränsning under de två år som avtalen löper under fredsplikt.

Sjuklönegaranti

När regeringen lade fram ett tidigare förslag om arbetsgivarperiod till lagrådet byggde förslaget på den felaktiga grunden att alla tvister skulle behandlas enligt lagen om rättegång i arbetstvister. En konsekvens av detta synsätt blev dels att såväl tvister om rätten till sjuklön som tvister om sjuklönens storlek skulle föras mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen eller i vissa fall den enskilde. Någon ordning som garanterade arbetstagaren en inkomst under den tid som tvisten pågick fanns inte i förslaget, vilket i praktiken skulle ha lett till mycket ödesdigra inkomstavbräck för enskilda anställda.

LO krävde då för det första att tvister ska föras på två olika plan. Tvister om rätten till sjuklön ska prövas gentemot den lagstiftning och praxis som finns i sjukförsäkringen och som avser sjukdomsbegrepp och arbetsförmågens nedsättning i förhållande till det arbete den enskilde har. Tvister om sjuklönens storlek är emellertid att betrakta som lönetvister och ska därför prövas enligt gängse arbetsrättsliga principer, dvs. genom en prövning i arbetsdomstolen.

LO krävde för det andra att försäkringskassan måste svara för tolkningen av rätten till sjuklön enligt AFLs grunder. I och med att försäkringskassan träder in och tar ställning för att driva en tvist gentemot en arbetsgivare på denna grund, måste kassan också ta över ersättningsansvaret gentemot den enskilde. Den enskilde ska inte behöva lida för att en tvist drar ut på tiden utan ska hållas skadelös. Beroende på om kassan till sist vinner tvisten ska kassan antingen kräva arbetsgivaren på utlagda utgifter eller besluta om avskrivning av fordran på den enskilde som kassan gav rätt i och med att den åtog sig att föra tvisten gentemot den enskildes arbetsgivare.

Även om vi inte stöder kommitténs uppdrag att föreslå en arbetsgivarperiod, ser vi det ändå som en framgång att direktiven nu uppmärksammat de problem som vi och regeringen förde en debatt om sommaren 1990.

Överföring av information

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Liksom tidigare anser LO att det är mycket viktigt att samhället också i fortsättningen har god tillgång till information om sjukfrånvarons utveckling.

Om en arbetsgivarperiod mot vår vilja kommer att genomföras anser vi att det är av största betydelse att arbetsgivaren åläggs att till försäkringskassan rapportera all sjukfrånvaro samt att försäkringskassan direkt får tillgång till de läkarintyg som innehåller diagnos. LO anser att uppgifter om diagnos av hänsyn till den enskildes integritet *aldrig* får utlämnas till arbetsgivaren.

Övriga synpunkter

När det gäller andra frågor i samband med sjuklönen hänvisar LO till det utlåtande över tidigare lagrådsremiss.

Slutligen vill vi allvarligt påtala den hast med vilken detta och andra viktiga förslag i socialförsäkringen numera utreds. När det tidigare förslaget om arbetsgivarperiod lades fram påpekade lagrådet det allvarliga i att ett sådant viktigt förslag med så stora konsekvenser för stora grupper på arbetsmarknaden inte ens gick ut på remiss.

Såvitt vi har förstått finns det inte heller nu något tidsutrymme för remissomgång. Avsikten är att i all hast höra parterna på arbetsmarknaden i dag för att redan en vecka senare lägga fram ett färdigt förslag. För att förslaget ska hinna träda i kraft måste riksdagen fatta beslut om det redan i vår, vilket omöjliggör ett tillfälle att i normal svensk utredningstradition få konsekvenserna av förslaget ordentligt genomlysta.

Vi hoppas att vi genom denna PM kunnat visa på några av de konsekvenser en arbetsgivarperiod kommer att få och beklagar att ett förslag som dessutom bygger på en felaktig föreställning om sjukfrånvarons utveckling måste genomföras på detta sätt.

Arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen

SACO har tillsammans med övriga organisationer uppmanats att skriftligen lämna synpunkter i anslutning till den hearing som vi inbjöds till 1991-03-15. Frågan gäller SACOs synpunkter angående de frågor som en särskild kommitté fått regeringens uppdrag att pröva i anslutning till införande av en arbetsgivarperiod om 14 dagar inom sjukpenningförsäkringen.

Allmänt

Omfattande utredningsarbete har pågått i Sverige under senare år med inriktning på förändringar, effektiviseringar och utvecklingsarbete vad gäller arbetsmiljö, rehabilitering och företagshälsövård. I stort sett är det stor enighet om behovet av kraftfulla insatser för att förhindra utslagning av människor från arbetslivet liksom om nödvändigheten av utgiftsbesparingar. SACO har i olika sammanhang betonat betydelsen av att angripa frågorna utifrån ett helhetsperspektiv, så att man inte fortsätter att "lappa" i ett ineffektivt system. SACO menar att dagens socialförsäkrings- och "arbetsmiljöåtgärdssystem" inte i tillräcklig utsträckning tar hänsyn till att arbetslivet har ändrat karaktär, att det uppkommit nya problem, att nya grupper drabbas, att det krävs andra insatser osv. Mot den bakgrunden ställer sig SACO tveksamma till om en s.k. arbetsgivarperiod kan bidra till att lösa huvudproblemet, dvs. att reducera sjuksjuktalet.

Konsekvenser av arbetsgivarperiod

Huvudsyftet med att införa en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen, dvs. att arbetsgivaren tar över det totala ansvaret för sjukersättningen under de första 14 dagarna, skulle vara att arbetsgivaren får ekonomiska incitament för att förbättra dåliga arbetsmiljöer. Det synsättet skulle innebära att arbetsgivarna i dag låter bli att åtgärda dåliga arbetsmiljöer därför att det inte skulle löna sig.

Enligt SACOs erfarenheter är frågan betydligt mer komplex än så. SACO ställer sig bakom arbetsmiljökommissionens principförslag om ett system med differentierade arbetsgivaravgifter för att man genom ekonomiska styrmedel ska åstadkomma arbetsmiljöförbättringar. Även om de korta sjukskrivningarna dominerar i antal svarar de proportionellt för en liten del av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron. Det finns heller inga tecken på att korttidsfrånvaron ökar – snarare tvärtom. För SACOs medlemsgrupper gäller i viss utsträckning att man snarare kan peka på "sjuknärvaro" och inte sjukfrånvaro. Korttidsfrånvaro fungerar därför dåligt som signalsystem till arbetsgivaren beträffande arbetsmiljöfaktorer som orsak.

SACO vill i detta sammanhang också fästa uppmärksamheten på kvinnornas situation i arbetslivet. Kvinnorna svarar för en stor andel av ökningen av sjuksjuktalet. Kvinnor i yngre generation förvärvsarbetar i dag i samma utsträckning som männen men arbetsvillkoren har inte anpassats till kvinnors hem- och barnansvar, inte till deras annorlunda förutsättningar i fysiskt, psykiskt

och socialt hänseende osv. Socialförsäkringssystemet har i viss utsträckning kompenserat detta genom att ge en ekonomisk grundtrygghet vid egen eller barns sjukdom.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

SACOs bedömning är att införande av en arbetsgivarperiod kan bidra till en ökad risk för urval och selektering vid nyanställning som grundar sig på andra kriterier än lämplighet för ett visst arbete.

Kommitténs uppdrag och frågeställningar

1. SACOs grundinställning är att det är positivt och rimligt att kompensationsnivåerna blir lika mellan olika grupper på arbetsmarknaden. I sammanhanget bör man dock erinra sig att tidigare avtalskonstruktioner grundat sig på att vissa personalgrupper har avstått från andra förmåner för att få tryggade sjuklöneförmåner. SACO ser mycket allvarligt på att man genom olika åtgärder beskär den fria avtalsrätten. Vi ställer oss också frågande till hur man ska kunna förhindra eller övervaka att de nya ersättningsnivåerna för sjukpenning inte överstiger de 10 % som godkänns att arbetsgivaren får betala.
2. Beträffande frågan om sjuklönegaranti så är detta så vitt känt inget stort problem för SACOs medlemsgrupper. SACO finner det naturligt att frågan löses i enlighet med synpunkterna i kommittédirektivet.
3. Ur samhällssynpunkt är det viktigt att ha kontinuerlig och god information om sjukfrånvarons omfattning och utveckling – detta förutsätter att arbetsgivarna i ett system med arbetsgivarperiod åläggs skyldighet att rapportera sjukfrånvaron till försäkringskassan. Konsekvenserna med hänsyn till försäkringskassornas nya basdatasystem FAS 90 kan vi inte bedöma men förutsätter att frågan blir uppmärksammas. SACO ser det som ytterst viktigt att den enskildes integritet beaktas när det gäller frågor som rör läkarintyg m.m. Sådan information kan enligt vår bedömning endast hanteras av försäkringskassan. Den s.k. personaladministrativa tystnadsplikt som sekretesslagen anger, anser SACO inte vara tillräcklig i detta fall.

Övriga synpunkter

SACO har noterat att ett ytterligare skäl för att införa arbetsgivarperiod skulle vara att man därigenom frigör avsevärda resurser hos försäkringskassorna för att fortsätta det redan påbörjade arbetet med tidig rehabilitering. SACO menar att dessa för kassorna delvis nya arbetsuppgifter, förutom utbildningsinsatser, också kräver omfattande tillskott av medicinsk och beteendevetenskaplig expertis.

SVERIGES AKADEMIKERS CENTRALORGANISATION

Kerstin Hildingsson

Synpunkter till kommittén för prövning av vissa frågor beträffande arbetsgivarperiod

SAF anser det angeläget att sjukförsäkringen läggs om så att varje sjukfall börjar med en arbetsgivarperiod under två eller flera veckor. I och för sig borde statsmakterna redan ha tagit ett helhetsgrepp med arbetsgivarperiod och en fullständig samordning av arbetsskadeförsäkringen tillsammans med de nyligen aviserade förslagen om en effektivare rehabilitering av sjuk-skrivna och förtidspensionerade. Det är emellertid viktigt att en arbetsgivarperiod inte försenas ytterligare.

SAF utgår nu från att riksdagens beslut den 14 december 1990 ligger fast med följd att arbetsgivarperiod införs den 1 januari 1992. Nedanstående synpunkter knyter därför endast an till de utredningsuppgifter som kommittén har fått. SAF utgår också från att förändringen till arbetsgivarperiod kommer att genomföras kostnadsneutralt, dvs. på det sätt som socialdemokraterna och folkpartiet kom överens om i april 1990.

1 Rättvisefrågan

I motiven till en lagstiftning måste framhållas, att det är angeläget bl.a. av rättviseskäl att alla arbetstagare och försäkrade hamnar på en lika ersättningsnivå. Statsmakterna bör skriva in en uttrycklig förväntan att arbetsmarknadens parter visar följsamhet. Det bör förutsättas att eventuella sjuklönekollektivavtal som föreskriver högre ersättning än vad statsmakterna utgår ifrån omförhandlas.

Statsmakterna bör också markera att man noggrant kommer att följa frågan om lika och rättvis ersättningsnivå för alla. Av kommittébetänkande, proposition och utskottsbetänkande bör framgå att erforderliga åtgärder kommer att vidtas om det skulle visa sig att någon eller några av arbetsmarknadens parter inte skulle följa de intentioner som har meddelats av statsmakterna.

Med sådana skrivningar och uttalanden borde förutsättningarna vara goda för att sjuklöneavtalen skall hålla sig inom de ramar som statsmakterna anger. Om någon arbetsmarknadspart ändå skulle försöka genomdriva icke önskvärda avtal bör statsmakterna kunna vidta korrigerande åtgärder.

Lagtexten skulle, med anknytning till bestämmelserna i AFL efter den 1 mars, kunna utformas på följande sätt:

Arbetstagare har rätt till ersättning av arbetsgivare för inkomstbortfall vid sjukdom (sjuklön).

Sjuklönen utgår under de första tre sjukdagarna i varje sjukperiod x % och fr.o.m. den fjärde sjukdagen y % av den lön som arbetstagaren skulle ha fått från arbetsgivaren om han hade fullgjort sina arbetsuppgifter.

De första dagarna bör emellertid vara karensdagar och därefter kan ersättningsnivån vara lika under hela perioden.

2 Sjuklönegaranti

Sedan flera år finns ett system för hur eventuella tvistefrågor om sjuklön skall lösas. Detta system är väl beprövat och kan användas även om sjuklönen blir större än vad den är för närvarande. I normalfallet blir det den anställdes uppgift att han har varit sjuk som gäller. Denna uppgift kompletteras senast på åttonde dagen med ett yttrande från läkare. Om det finns skäl bör läkarintyg kunna krävas tidigare. Skulle parterna i något fall inte vara eniga beträffande arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön kan nuvarande system med förhandlingar och slutligt avgörande av arbetsdomstolen användas.

I Norge har man löst frågan genom att tillsätta en särskild nämnd med uppgift att avgöra tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Endast ett 50-tal ärenden per år anmäls för prövning till denna nämnd. Den svenska förhandlingsordningen är ändamålsenlig och behöver inte kompletteras med någon särskild nämnd.

Om arbetsgivaren går i konkurs och på grund av det inte kan betala sjuklön kan den anställde i stället få sin sjuklön enligt nu gällande regler för lönegarantin. Det finns således ingen anledning att försöka finna någon ny lösning för denna situation.

3 Uppgiftslämnandet

Endast cirka ett av tio sjukfall varar längre än 14 dagar. Försäkringskassan blir således befriad från handläggningen av uppemot 10 miljoner sjukfall per år. I de längre sjukfallen kan de försäkrade vända sig till försäkringskassan för att få fortsatt ersättning. Det blir i det sammanhanget naturligt att den försäkrade, på samma sätt som nu sker, lämnar nödvändiga uppgifter om sjukfallet till försäkringskassan. Sådana uppgifter bör inkludera uppgift för inkomst, vilken sedan kan läggas till grund för beräkningen av sjukersättningen från försäkringskassan. Om detta sker kan nuvarande förhandsregistrering av SGI slopas. Om osäkerhet skulle föreligga beträffande inkomsten finns det alltid möjlighet för försäkringskassan att få information från arbetsgivaren.

Om det för t.ex. rehabiliteringsändamål skulle anses erforderligt med ytterligare uppgifter om de försäkrades sjukdomar finns det möjlighet att låta läkare och tandläkare skicka en kopia av det utfärdade intyget till försäkringskassan. Läkarintyg bör innehålla uppgift om sjukdom och helst även sjukdomsorsaker. Intygen kan tas emot och sorteras centralt.

Från socialdepartementet har tidigare diskuterats förslag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla samtliga inträffade sjukfall. En sådan ordning måste anses medföra "mera våld än nöden kräver". Korta förkylningsfall o.d. på en eller ett fåtal dagar har som regel knappast någon betydelse för det rehabiliteringsarbete som försäkringskassan skall medverka i.

Om man vill skaffa sig kännedom om det allmänna sjukdomsförhållandet i landet finns det möjlighet att genom t.ex. urvalsundersökningar regelbundet få kunskap om detta.

Arbetsgivarperiod i sjukförsäkringen

TCO anser att frågan om införande av en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen har hanterats på ett undermåligt sätt. Den ekonomiska tryggheten vid sjukdom är uppbyggd på en i botten lagstadgad rättighet finansierad via arbetsgivaravgiften, dvs. intjänade lönedel och utgår så gott som uteslutande till löntagarkollektivet. Denna solidariskt finansierade lagfästa rätt till ekonomisk trygghet vid sjukdom har därutöver kompletterats med en kollektivavtalsreglerad avtalsersättning. Trots detta har parterna på arbetsmarknaden inte beretts möjlighet att delta i utredningsprocessen.

Härtill kommer att förslaget forcerats fram på felaktiga grunder av vad avser såväl omfattningen och förläggningen av sjukfrånvaron som kunskapen om vilka grupper som drabbas av utslagningen i arbetslivet.

Förslaget om införandet av lagfäst sjuklön för de första 14 dagarna av en sjukperiod uttalades i regeringsförklaringen den 7 mars 1990. Den 28 juni 1990 remitterades ett förslag till lagrådet. Detta förslag fick mycket stark kritik av lagrådet i september 1990. Lagrådet påpekade bl.a. att det var en brist att förslaget inte remissbehandlats i sedvanlig ordning utan bygger på en skiss i ett av dåvarande sjukpenningkommitté avgivet betänkande 1981. Ett förslag som då remissbehandlades och befanns ogenomförbart. Denna kritik ledde till att förslaget tillfälligt drogs tillbaka i december 1990, samtidigt som det från den 1 mars 1991 nu gällande försämrade sjukförsäkringsförslaget presenterades. En lagkonstruktion med tänkt kollektivavtalspåbyggnad, men man kränker den fria förhandlingsrätten eftersom nivån på det möjliga avtalet regleras i lagen. Trots kraftig kritik har under hösten/våren 1990/91 inga kontakter tagits med parterna förrän dessa med kort varsel kallas till en hearing den 15 mars 1991 varefter kommittén skall ha slutsammanträde den 20 mars och förslag avges 1991-03-22.

TCO har uppfattningen, som bl.a. framfördes i yttrandet över arbetsmiljökommissionens betänkande att frågan om införande av en arbetsgivarperiod med sjuklön inte kan ses som en separat åtgärd. TCO anser att det krävs ett samlat grepp över en rad åtgärder för att främja arbetslinjen i svensk politik. Hit hör stora delar av de förslag som arbetsmiljökommissionen utarbetat, arbetslivsfondens arbete, försäkringskassornas och andra samverkande myndigheters ökade engagemang och möjligheter i rehabiliteringsarbetet, FAS 90 samt en eventuell samordning mellan arbetsskadeförsäkringen och sjukförsäkringen.

TCOs syn på arbetsgivarperiod

Även om utredningen inte haft till uppgift att pröva frågan om arbetsgivarperiod som sådan framstår det som en nödvändighet att inledningsvis kort redovisa motiven för att TCO avisat denna.

En arbetsgivarperiod angriper inte huvudproblemen inom sjukförsäkringen, dvs. de långa sjukskrivningarna och utslagningen från arbetsmarknaden. Kostnaden för sjukfall längre än 14 dagar, dvs. längre sjukfall, kommer

att ligga kvar inom sjukförsäkringssystemet liksom de 2 % av de försäkrade som uppbär merparten av sjukpenningkostnaden.

Regeringens tidigare aviserade förslag om ett införande av en arbetsgivarperiod är ett avsteg från en allmän och generell sjukförsäkring där alla omfattas av samma villkor och lag. Två grupper kommer att finnas, en som har arbetsgivarperiod och en som omfattas av den allmänna försäkringen. Den senare gruppen kommer att innehålla dem som har en svagare ställning på arbetsmarknaden, personer med sämre hälsokonstruktion, arbetslösa, tjänstlediga och studerande. Vi kommer att ha ett A- och ett B-lag samtidigt som hälsotillstånd, kön, barnantal, och civilstånd kommer att bli ett större urvalskriterium vid rekrytering. Denna grupp kommer vid lågkonjunktur att få det mycket svårt att över huvud taget komma in på arbetsmarknaden. Vi kommer att få en frånvaroförsäkring för de som omfattas av det allmänna systemet. En frånvaroförsäkring vars materiella innehåll kommer att stå helt utanför samhällets insyn och kontroll.

Ett införande av arbetsgivarperiod kommer att kombineras med sänkt sjukförsäkringsavgift. Nuvarande solidariska finansiering av sjukförsäkringen via arbetsgivaravgifter innebär en omfördelning från hög- till låginkomsttagare, från män till kvinnor, från friska till sjuka. En sänkning av arbetsgivaravgiften innebär att höglöneföretag/branscher, vilka så gott som uteslutande redan i dagsläget har mycket låg frånvaro, får en kraftig reduktion av arbetsgivaravgiften, men en mycket ringa kostnad för arbetsgivarperioden. Medan däremot personalintensiva låglöneföretag/branscher med hög och ibland opåverkbar frånvaro får en kostnad för arbetsgivarperiod som överstiger den minskade arbetsgivaravgiften.

Samtidigt som intäkterna till sjukförsäkringssystemet minskar kommer som tidigare nämnts de 2 % av de försäkrade som uppbär 50 % av sjukförsäkringskostnaderna att vara kvar i det allmänna systemet. Genom det minskade inkomstunderlaget för det allmänna systemet kan det på sikt bli omöjligt att behålla nuvarande nivåer eller regler för sjukpenning inom det allmänna systemet.

Lika behandling av olika grupper

En sjuklön vid införande av en arbetsgivarperiod är en del av anställningsvillkoren som måste omfattas av den fria och okränkbara förhandlingsrätten. Redan förändringarna från den 1 mars 1991 är ett indirekt kollektivavtalsförbud. Frågan om arbetsgivarperiod och sjuklön ställer därför frågan om kollektivavtalsförbud på sin spets.

TCO vill därför erinra om att denna fråga riksdagsbehandlades redan 1982 varvid dåvarande statsråd motiverade sitt ställningstagande att inte kränka den fria förhandlingsrätten på följande sätt:

"I samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet och med statsrådet Johansson vill jag i den frågan anföra följande. Under sjukpenningkommitténs arbete utreddes och diskuterades i vad mån man kunde och borde söka säkerställa likabehandling av alla arbetstagargrupper genom lagstiftning, närmast genom att i lag ogiltigförklara avtal om kompensation för den ökade självrisk i sjukförsäkringen. Kommittén fann att det var rättsligt

möjligt att genomföra en sådan lagstiftning men avrådde av flera skäl. Ett av dem var osäkerheten om hur effektiv en sådan lagstiftning skulle bli. Ett annat, det främsta, var att en lagstiftning av denna innebörd skulle innebära ett ingrepp i den hävdvunna förhandlings- och avtalsfriheten på arbetsmarknaden.

Två principer står här emot varandra. Den ena är att alla bör behandlas lika i fråga om grundläggande trygghetsförmåner. Den andra är att arbetsmarknadens parter skall vara fria att förhandla och träffa avtal om löner och andra slag av ersättningar till arbetstagarna. Enligt min mening bör inte intresset av att säkerställa den första av dessa principer få leda till att man gör avkall på den andra.”

TCO anser att den ekonomiska tryggheten vid sjukdom skall finansieras solidariskt och bygga på inkomstbortfallsprincipen. Den största garantin för att alla kommer att behandlas lika erhålls inom ett system som bygger på en allmän och generell försäkring som omfattar alla på lika villkor. Härutöver kan parterna – om skyddet inom det allmänna systemet inte blir tillräckligt – i mån av förhandlingsutrymme teckna kompletterande avtalsskydd. Dvs. möjligheterna att åstadkomma lika villkor är störst inom en solidariskt finansierad allmän försäkring som bygger på inkomstbortfallsprincipen eftersom behoven av kompletterande avtalslösningar då blir begränsade. De kompletterande avtalslösningarna är en del av anställningsvillkoren och måste omfattas av den fria förhandlingsrätten.

Sjuklönegaranti

I händelse av ett införande av en arbetsgivarperiod med sjuklön vilket avvisas av TCO måste en sjuklönegaranti lagregleras. Tvist om rätt till sjuklön måste enligt TCO prövas gentemot den lagstiftning och praxis som finns i sjukförsäkringen vad avser sjukdomsbegreppet och arbetsförmågans nedläggning i förhållande till det arbete som den enskilde har. Tvist om en eventuell sjuklöns storlek måste däremot betraktas som en lönetvist och prövas enligt gängse arbetsrättsliga regler, dvs. om enighet inte nås genom en slutlig prövning i arbetsdomstolen.

I avvaktan på en tvists avgörande måste enligt TCOs uppfattning försäkringskassan ges tolkningsrätt av rätten till sjuklön enligt AFLs grunder. I och med att försäkringskassan gör bedömningen att den enskilde är berättigad till sjuklön måste kassan också tills vidare ta över ersättningsansvaret gentemot den enskilde. Den enskilde skall inte stå utan ersättning under tiden tvisten löses. Vid avgörande av tvisten bör det sedan åläggas försäkringskassan att återkräva den av kassan förskötterade ersättningen för arbetsgivarens räkning. I händelse att försäkringskassans tolkning varit fel när man åtog sig driva tvisten, bör utgiven ersättning avskrivas, såvida tolkningen inte skett på ett av arbetstagaren avsiktligt felaktigt eller bedrägligt avgivet underlag.

Information om sjuktalsutvecklingen

TCO anser det som mycket angeläget att det finns en heltäckande offentlig statistik över sjukfrånvaron och sjuktals/ohälsoutvecklingen.

Ett oavsevärt krav vid ett eventuellt införande av arbetsgivarperiod och sjuklön är därför att samtlig sjukfrånvaro inrapporteras till försäkringskassan. Här torde lärdom kunna tas av Norge, som saknar heltäckande sjukfrånvarostatistik, vilket är ett stort handikapp vid framtagning av såväl forsknings- som beslutsunderlag till riksdag och departement som underlag för beslut regionalt och lokalt inom den offentliga och privata sektorn.

Prop.
1990/91:181
Bilaga 5

Sammanfattning

TCO avvisar alla ingrepp i den fria förhandlingsrätten. TCO är mycket kritisk till det sätt på vilket aviserat förslag om arbetsgivarperiod och sjuklön arbetats fram. TCO redovisar att den bästa grunden för en ekonomisk lika-behandling av samtliga sjukpenningberättigade vid sjukdom är ett bibehållande av en solidariskt finansierad allmän och generell sjukpenningförsäkring som bygger på inkomstbortfallsprincipen. TCO avvisar ett eventuellt förslag om en arbetsgivarperiod, men framför i händelse av fullföljande av regeringens uttalande om en sådan period ett krav om lagfäst lönegaranti, tolkningsrätt av rätten till sjuklön av försäkringskassan enligt AFLs grunder samt regler för återbetalning av förskottad ersättning. Slutligen anser TCO, att det för samhällets möjlighet att följa sjuktals- och ohälsoutvecklingen måste vid införandet av en arbetsgivarperiod och sjuklön samtlig sjukfrånvaro inrapporteras till försäkringskassan.

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION (TCO)

Jaan Kolk

Gunn Franzén Ljung

Innehållsförteckning

Prop. 1990/91:

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	4
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 18 april 1991 ..	27
1 Inledning	27
2 Nuvarande sjukpenningregler	31
3 Avtalsbaserad ersättning vid sjukdom	33
4 Nytt system för ersättning vid korta sjukfall m.m.	36
4.1 Sjuklöneperiod	36
4.2 Personkretsen	38
4.3 Kvalifikationsregler	41
4.4 Sjuklönens storlek m.m.	42
4.5 Sjukanmälan och försäkran	45
4.6 Läkarintyg	46
4.7 Anmälnings- och uppgiftsskyldigheten för arbetsgivare ..	48
4.8 Tystnadsplikt	50
4.9 Särregler med hänsyn till arbetstagare med särskilt omfattande sjukfrånvaro	51
4.10 Ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön ..	53
4.11 Försäkringsmöjlighet för små företag	57
4.12 Bestämmelser om rättegången m.m.	59
5 Den lagtekniska lösningen. Följdändringar	62
6 Ikraftträdande och kostnader	64
6.1 Ikraftträdande	64
6.2 Ändring av arbetsgivaravgiften till sjukförsäkringen	65
6.3 Anslagsfrågor	65
7 Upprättade lagförslag	66
8 Specialmotivering	67
8.1 Förslaget till lag om sjuklön	67
8.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring	88
8.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbets-skadeförsäkring (LAF)	91
8.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd (LSP)	92
8.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare	92
8.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård	93
8.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter	93
8.8 Förslaget till lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370)	94
8.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1990:327) om skatteavdrag från sjukpenning m.m.	95
8.10 Förslaget till lag om ändring i studiestödslagen (1973:249)	95

9	Hemställan	95	Prop. 1990/91:
10	Beslut	95	
	<i>Bilagor</i>	96	
Bilaga 1	Sjukpenningkommitténs skiss till utformning av ett sjuklönesystem	96	
Bilaga 2	Sammanställning av remissyttranden över sjukpenningkommitténs betänkande (SOU 1981:22) Sjukersättningsfrågor	99	
Bilaga 3	Förslaget till lag om sjuklön i lagrådsremissen	108	
Bilaga 4	Lagrådets yttrande	113	
Bilaga 5	Betänkande av sjuklönekommittén (SOU 1991:35)	125	