

Nya regler i sjukförsäkringen uppmuntrar tidiga insatser

Idag, den 1 juli, införs nya regler i sjukförsäkringen.

Rehabiliteringskedjan innebär kortfattat att det införs fasta tidsgränser för bedömning av rätt till sjukpenning, samt att rätten till sjukpenning förses med en borte gräns. Sjukpenningen begränsas till 364 dagar under en *ramtid* på 450 dagar. Avsikten med de nya reglerna är att hjälp till omställning och insatser för att bryta sjufrånvaro prövas i ett tidigt stadium av sjukfrånvaroperioden.

Rehabiliteringskedjans olika delar

Under rehabiliteringskedjans inledande period, dag 1-90 under sjukperioden, bedömer Försäkringskassan om den anställda kan arbeta på sitt ordinarie arbete, eventuellt med hjälp av anpassning av arbetsuppgifterna. Försäkringskassan gör också bedömning av om arbetsgivaren har möjlighet att tillfälligt erbjuda något annat arbete som den anställda kan utföra.

Frånvaroperioden inleds med en 14 dagar lång sjuklöneperiod. Under sjuklöneperioden är det arbetsgivaren som gör bedömningen av om den anställda är arbetsoförmögen och därmed berättigad till sjuklön från arbetsgivaren.

Efter 90 dagars sjukfrånvaro vidgas Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan. Arbetsförmågan bedöms då i förhållande till hela arbetsplatsen. Rätten till sjukpenning består enbart om den anställda inte kan utföra något arbete över huvud taget hos arbetsgivaren. Om det är sannolikt att den anställda inte kommer att kunna återgå till arbetsplatsen, kan istället åtgärder från arbetsförmedlingen erbjudas, i syfte att finna ett nytt arbete. Den anställda kan då söka nytt jobb samtidigt som både anställning och rätt till sjukpenning består.

Om sjukfrånvaroperioden pågår längre tid än 180 dagar kommer Försäkringskassan att pröva om den anställda har arbetsförmåga att klara något arbete på arbetsmarknaden. Om den sjukskrivne kan utföra något annat arbete på arbetsmarknaden och inte bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren, upphör rätten till sjukpenning.

Försäkringskassans beslut om sjukpenning påverkar inte anställningsförhållandet

Försäkringskassans bedömning av den sjukskrivnes arbetsförmåga och möjlighet att återgå i arbete har betydelse för Försäkringskassans beslut om rätt till fortsatt sjukpenning. Även om rätten till sjukpenning upphör, består anställningsförhållandet. Arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar är oförändrat och Försäkringskassans beslut om sjukpenning har ingen automatisk påverkan på anställningsförhållandet. Lagen om anställningsskydd är oförändrad.

Varje dag räknas

Det är angeläget att arbetsgivaren så tidigt som möjligt under sjukfrånvaroperioden vidtar de anpassnings- och arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som bedöms vara relevanta och rimliga i det individuella fallet. Tidiga insatser kommer att ha stor betydelse för rehabiliteringskedjan, eftersom antalet dagar som sjukfallet pågår kommer att få betydelse för rätten till sjukpenning. En kontinuerlig dialog med både anställd och Försäkringskassan, kan underlätta hanteringen av sjukfrånvaroärendet.

Gäller de nya reglerna alla?

För en anställd som blivit sjuk före den 1 juli 2008, börjar rehabiliteringskedjans regler att gälla den 1 januari 2009. För en anställd som insjuknar efter den 1 juli 2008 börjar de nya reglerna att gälla direkt.

Var vänder jag mig om jag behöver hjälp?

En arbetsgivare som har frågor kring ett sjukfrånvaroärende kan vända sig till Försäkringskassans *Kundcenter för partners*, **Telefon 0771-17 90 00**. Kundcentret kan hjälpa till med vägledning och även förmedla kontakt mellan Arbetsgivare och den handläggare på Försäkringskassan som är ansvarig i det aktuella ärendet.