

Promemoria

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Socialdepartementet

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Författningsförslag.....	4
2.1	Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken	4
2.2	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.....	6
2.3	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1980:631) om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m.	8
3	Vägar till återgång i arbete vid sjukskrivning.....	10
3.1	Arbetsförmåga – aktiviteter under tid med sjukpenning	10
3.2	Upptrappning i lönearbete och arbetsåtergång genom arbetsträning.....	11
3.3	Arbetsprövning	12
3.4	Försäkringskassans samordningsansvar	13
3.5	Arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar	14
3.6	Den försäkrades ansvar under tid med sjukpenning....	16
3.7	Försäkringsskydd vid arbetslivsinriktad rehabilitering	17
4	Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning	18
4.1	Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning ska vara möjligt.....	18
4.2	Arbetsprövning ska anmälas till Försäkringskassan	27
4.3	Kontroll	30
4.4	Person- och sakskadeförsäkringar under arbetsprövning	31

5	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	33
6	Konsekvenser	34
6.1	Konsekvenser för enskilda	34
6.2	Konsekvenser för statens finanser.....	35
6.3	Konsekvenser för arbetsgivare.....	35
6.4	Konsekvenser för Försäkringskassan.....	36
6.5	Konsekvenser för hälso- och sjukvården	37
6.6	Konsekvenser för andra myndigheter än Försäkringskassan	37
6.7	Konsekvenser för att uppnå jämställdhet.....	37
6.8	Konsekvenser för fusk och felaktiga utbetalningar.....	37
6.9	Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden .	38
7	Författningskommentar	38
	Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken	38

1 Sammanfattning

I denna promemoria lämnas förslag till ändringar i socialförsäkringsbalken vilka syftar till att sänka trösklarna för återgång i arbete genom att möjliggöra för den som har rätt till hel sjukpenning att, i överenskommelse med sin arbetsgivare, arbetspröva hos arbetsgivaren med bibehållen sjukpenning under en begränsad period. Det föreslås att arbetsprövning ska kunna genomföras under en period om högst 14 dagar, högst två gånger per år.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

2 Författningsförslag

2.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

dels att 27 kap. 1 § och 29 kap. 2 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fyra nya paragrafer, 27 kap. 8 a–8 c och 55 a §§, och närmast före 27 kap. 8 a och 55 a §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

27 kap.

1 §¹

I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till sjukpenning i 2–8 §§,
- rätten till sjukpenning i 2–8 c §§,
- samordning med sjuklön i 9 §,
- sjukpenning för anställda och vissa andra vid kortare sjukdomsfall, m.m. i 10–16 a §§,
- sjukanmälan i 17 och 18 §§,
- ersättningsnivåer i 19 §,
- förmånstiden och karens i 20–38 §§,
- allmänt högriskskydd i 39 och 39 a §§,
- särskilt högriskskydd i 40–44 §§,
- förmånsnivåer och arbetsförmåga i 45 §,
- bedömning av arbetsförmågans nedsättning (rehabiliteringskedjan) i 46–55 b §§, och
- arbetsgivarinträde m.m. i 56–61 §§.

Arbetsprövning

8 a §

En anställd försäkrad som är beviljad hel sjukpenning får genomföra arbetsprövning hos sin arbetsgivare enligt 8 b och 8 c §§

¹ Senaste lydelse 2021:1240.

utan att det påverkar hans eller hennes rätt till sjukpenning.

8 b §

Arbetsprövning får, inom en ramtid, pågå i två perioder om vardera 14 sammanhängande dagar. En ny period med arbetsprövning får påbörjas tidigast den trettionde dagen efter det att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats.

Ramtiden enligt första stycket är 365 dagar räknat från och med den första dagen i den första perioden med arbetsprövning.

8 c §

Den försäkrade ska, för varje period med arbetsprövning, anmäla till Försäkringskassan vilken dag som arbetsprövningen ska påbörjas. Anmälan ska vara egenhändigt undertecknad av den försäkrade och arbetsgivaren.

Anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den första dagen i en period med arbetsprövning.

Försäkrade som har genomfört arbetsprövning

55 a §²

Vid bedömningen av arbetsförmågan ska det bortses från arbetsförmåga som den försäkrade har uppvisat i arbetsprövning enligt 8 a §.

² Tidigare 27 kap. 55 a § upphävd genom 2020:427.

29 kap.

2 §

Rehabilitering enligt bestämmelserna i denna underavdelning ska syfta till att en försäkrad som har drabbats av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (arbetslivsinriktad rehabilitering).

Rehabilitering enligt bestämmelserna i denna underavdelning ska syfta till att en försäkrad som har drabbats av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (arbetslivsinriktad rehabilitering). *Arbetsprövning enligt 27 kap. 8 a § är inte sådan arbetslivsinriktad rehabilitering.*

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2026.

2.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd

Härigenom föreskrivs att 2 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2025:118

Föreslagen lydelse

2 §

Arbetsskadeförsäkringen gäller även den som

1. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, eller som, utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, antingen deltar i jobbgarantin för ungdomar och är under 18 år eller deltar i jobb- och utvecklingsgarantin,

2. genomgår arbetsprovning eller arbetsträning som har enligt 27 kap. 8 a § socialförsäkringsbalken, godkänts av Försäkringskassan eller utredning i samband med sådan provning eller träning,

3. gör ett obligatoriskt studiebesök eller ett besök för kartläggning av sökandens yrkeskunskaper innan han eller hon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte före en anvisning till stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning eller anvisas jobbgarantin för ungdomar utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning och är under 18 år, eller

4. deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken.

Arbetsskadeförsäkring enligt första stycket 1 gäller även när deltagaren är avstängd från rätt till aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, och när deltagaren inte får sådan ersättning på grund av att ersättningen minskas med de belopp som han eller hon för samma dag får lön eller andra anställningsförmåner från en arbetsgivare.

Arbetsskadeförsäkringen ska, i den omfattning som anges i 4 §, dessutom gälla den som

1. efter fullgjord skolplikt genomgår yrkesutbildning eller förberedande sådan utbildning, eller

2. genomgår årskurs 8 eller 9 i grundskolan, anpassade grundskolan, årskurs 9 eller 10 i specialskolan, gymnasieskolan, anpassade gymnasieskolan eller motsvarande utbildning.

1. Denna förordning träder i kraft den 1 mars 2026.

2. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för skada som har uppkommit före ikraftträdandet. Detta gäller även om skadan visar sig först efter ikraftträdandet.

2.3 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1980:631) om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m.

Härigenom föreskrivs att 1 § förordningen (1980:631) om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m.¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Ersättning av allmänna medel lämnas enligt denna förordning till arbetsgivare och andra anordnare av rehabilitering eller ett arbetsmarknadspolitiskt program än det reguljära skolväsendet, för skador som orsakats av den som

1. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser,

2. utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning

a) deltar i jobbgarantin för ungdomar och är under 18 år, eller

b) deltar i jobb- och utvecklingsgarantin,

3. deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering *eller* aktiviteter som förbereder för sådan rehabilitering och

3. deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering, *i* aktiviteter som förbereder för sådan rehabilitering *eller i arbetsprövning enligt 27 kap. 8 a § socialförsäkringsbalken och*

a) får rehabiliteringsersättning, sjukersättning, aktivitetsersättning, ersättning från arbetsskadeförsäkringen, sjukpenning eller sjukpenning i särskilda fall enligt socialförsäkringsbalken, eller

¹ Senaste lydelse av förordningens rubrik 2000:643.

² Senaste lydelse 2022:1811.

b) får motsvarande ersättning i en stat som omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen,

4. fullgör praktik eller tar del av utbildning hos någon annan än arbetsgivaren under en anställning med lönebidrag för utveckling i anställning enligt förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller

5. gör ett obligatoriskt studiebesök, ett besök för kartläggning av sökandens yrkeskunskaper eller ett förbesök vid en icke-statlig arbetsplats innan han eller hon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte före en anvisning till stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, anvisas det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetsmarknadsutbildning utan att få aktivitetsstöd eller anvisas jobbgarantin för ungdomar utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning.

Skadan ska ha orsakats under ett sådant besök som avses i första stycket 5 eller i verksamhet som helt eller delvis förlagts till en icke-statlig arbetsplats eller hos en annan anordnare av arbetsmarknadsutbildning eller annan utbildning än det reguljära skolväsendet.

Ersättning enligt första stycket 1 lämnas även för skador som orsakats av den som är avstängd från rätt till aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, och för skador som orsakats av en programdeltagare som inte får sådan ersättning på grund av att ersättningen minskas med de belopp som han eller hon för samma dag får i form av lön eller andra anställningsförmåner från en arbetsgivare.

Denna förordning träder i kraft den 1 mars 2026.

3 Vägar till återgång i arbete vid sjukskrivning

3.1 Arbetsförmåga – aktiviteter under tid med sjukpenning

För att en försäkrad ska vara berättigad till sjukpenning krävs det att hans eller hennes arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom (27 kap. 2 § socialförsäkringsbalken, förkortad SFB). Under tid med sjukpenning kan vissa aktiviteter tillåtas utan att rätten till ersättning går förlorad. Försäkringskassan har bedömt att nuvarande regelverk ger utrymme för den som har sjukpenning att regelbundet vistas på sin arbetsplats av sociala skäl (Vägledning 2015:1 version 19 s. 293). Detta kan främja tillfrisknandet och utgöra ett första steg i att närma sig arbetet efter hel sjukfrånvaro. Däremot kan den försäkrade inte prova på att utföra arbetsuppgifter utan risk för att det påverkar bedömningen av den försäkrades arbetsförmåga. Om den försäkrades insatser på arbetsplatsen bedöms vara av sådan art och omfattning att de kan jämföras med ett förvärvsarbete, eller att de visar att den försäkrade har en arbetsförmåga som kan användas i förvärvsarbete, kan det påverka den försäkrades rätt till sjukpenning.

Utgångspunkten är att arbetsförmågan bedöms dag för dag när det gäller sjukpenning. Omfattningen av den försäkrades arbetsförmåga, och därmed förmånsnivån, kan således variera mellan olika dagar. I praktiken bedömer Försäkringskassan dock arbetsförmågan för längre perioder. Under förutsättning att informationen i läkarintyget och andra uppgifter i ärendet gör det sannolikt att den försäkrades arbetsförmåga kommer att vara nedsatt i en viss omfattning för en period framåt i tiden, kan Försäkringskassan utgå från det vid beslutet om rätt till sjukpenning. Den försäkrade kan därmed i förväg veta om Försäkringskassan bedömer att han eller hon har rätt till sjukpenning. I långa sjukfall kan denna period vara en eller ett par månader. Den försäkrade har alltid en skyldighet att till Försäkringskassan anmäla sådana ändrade förhållanden som påverkar rätten till eller storleken av en förmån (110 kap. 46 § SFB).

3.2 Upptrappning i lönearbete och arbetsåtergång genom arbetsträning

Den som är sjukskriven och har behov av successiv arbetsåtergång kan trappa upp i lönearbete enligt fyra nivåer – 25, 50, 75 och 100 procent av sin normala arbetstid – samtidigt som sjukpenning lämnas för resterande tid. Vid behov kan upptrappningen i arbetstid kombineras med andra åtgärder för att underlätta återgång i arbete, t.ex. genom arbetshjälpmedel eller genom anpassning av arbetsuppgifterna, arbetsplatsen eller arbetstiderna (se närmare om arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar i avsnitt 3.5).

En försäkrad som står långt ifrån att kunna arbeta och som behöver träna upp sin förmåga innan det kan bli aktuellt med lönearbete kan erbjudas arbetsträning. Arbetsträning är en arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd som syftar till att möjliggöra och påskynda återgång i arbete (jfr 29 kap. 2 § SFB). Processen är formaliserad och börjar med att Försäkringskassan ska utreda och bedöma om arbetsträning är en lämplig åtgärd. Vidare ska Försäkringskassan, om möjligt i samråd med den försäkrade, upprätta och följa upp en rehabiliteringsplan som ska innehålla de uppgifter som anges i lagstiftningen (30 kap. 12–14 §§ SFB). Vid arbetsträningen får den försäkrade möjlighet att träna på några arbetsmoment åt gången med sänkta prestationskrav med målet att successivt öka prestationerna till den normala nivån för arbetet. Arbetsträning kan utföras hos den egna arbetsgivaren, inom ramen för det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen eller genom insatser via samordningsförbund. Under en arbetsträning hos den egna arbetsgivaren behöver någon annan utföra de arbetsuppgifter som den försäkrade på grund av sin sjukdom inte klarar av. Arbetsgivaren vidtar ofta flera åtgärder samtidigt, såsom att anpassa arbetsuppgifterna eller införskaffa arbetshjälpmedel. Arbetsträning kan vara aktuellt vid såväl fysisk som psykisk nedsättning av arbetsförmågan.

I Försäkringskassans vägledning för sjukpenning (2015:01), version 19 s. 298, anges att arbetsträning som utgångspunkt inte bör användas om den försäkrade redan arbetar deltid eftersom han eller hon då klarar av sina arbetsuppgifter. Om den försäkrade ska pröva nya arbetsuppgifter på den del han eller hon är sjukskriven kan dock arbetsträning enligt vägledningen vara lämpligt trots att den

försäkrade redan arbetar deltid. Arbets träning kan också vara aktuellt när den försäkrade har olika arbetsuppgifter och har återgått i lönearbete på en del och behöver träna upp förmågan i andra delar. När den försäkrade deltar i en rehabiliteringsåtgärd, t.ex. arbets träning, ska arbetsförmågan anses vara nedsatt i den utsträckning åtgärden förhindrar förvärvsarbete (31 kap. 8 § andra stycket SFB). Under tid med arbets träning har den försäkrade rätt till rehabiliteringsersättning.

3.3 Arbetsprövning

Uttrycket arbetsprövning har använts länge och har haft lite olika betydelser. Ansvar för arbetsprövning har legat på olika aktörer. Innan 2016 använde Försäkringskassan arbetsprövning som en utredningsmetod för att komplettera informationen i sjukpenningärenden inför bedömningen av arbetsförmåga och rätt till ersättning från sjukförsäkringen. Det framgår i Försäkringskassans vägledning för sjukpenning och samordnad rehabilitering från 2007 att den försäkrade, under arbetsprövningen, fick pröva olika arbetsställningar och arbetsmoment för att klargöra till exempel den fysiska förmågan men också förmågan att koncentrera sig, minnas och lösa problem (Vägledning 2004:2 version 7 s. 45). Arbetsprövning kunde ske på den egna arbetsplatsen eller på en annan arbetsplats. Försäkringskassan kunde också köpa tjänster som innefattade arbetsprövning hos en fristående leverantör. Av vägledningen framgår vidare att en utredning i form av arbetsprövning skulle diskuteras med behandlande läkare, den försäkrade, arbetsgivaren och eventuella andra berörda aktörer. Enligt vägledningen borde arbetsprövningen alltid följas upp av någon, till exempel företagshälsovården, som skulle redovisa resultatet skriftligt. I Försäkringskassans vägledning framgår vidare att arbetsprövning i normalfallet inte kunde användas om den försäkrade börjat arbeta på deltid eftersom det då var känt hur den försäkrade klarade av sina arbetsuppgifter. Däremot kunde det bli aktuellt med arbetsprövning på deltid om den försäkrades arbetsuppgifter skulle utökas med nya arbetsuppgifter av annan karaktär. Enligt vägledningen var en rimlig tid för en arbetsprövning från några dagar upp till ett par veckor. Försäkringskassan betalade

ut sjukpenning för denna period under förutsättning att rätten till sjukpenning var styrkt.

I praktiken använde Försäkringskassan arbetsprövning i flera olika syften, t.ex. för att klargöra vilka typer av arbetsuppgifter som var lämpliga eller olämpliga för den försäkrade, för att gradvis öka arbetstiden utan krav på upptrappning i kvartiler, för att få svar på om det var aktuellt med upptrappning av arbetstid eller arbetsträning, som ett mellanting mellan arbetsträning och deltidssjukskrivning liksom som ett sätt att stödja den försäkrade vid återgång i arbete när han eller hon inte vågade pröva att arbeta deltid och det heller inte var aktuellt med arbetsträning. Arbetsprövning användes som regel i längre sjukfall för försäkrade som stod en bit ifrån arbetsmarknaden. I början av 2016 avskaffade Försäkringskassan möjligheten till arbetsprövning. Skälet till det var att arbetsprövning användes i liten omfattning på det sätt som det enligt Försäkringskassan fanns lagstöd för, dvs. som utredningsmetod.

Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) inkom 2017 med en skrivelse till Socialdepartementet med förslag om att återinföra möjligheten att arbetspröva (S2017/03169). I skrivelsen framfördes att arbetsgivaren, tillsammans med medarbetaren, borde kunna anmäla start av arbetsprövning till Försäkringskassan utan något krav på myndighetens godkännande.

I februari 2022 inkom Försäkringskassan med en framställan till Socialdepartementet om att tillsätta en utredning om att införa arbetsprövning med bibehållen sjukpenning för försäkrade som varit sjukskrivna en tid (S2022/00841). Försäkringskassan framhöll att behovet av att snabbt, enkelt och under flexibla former kunna påbörja en successiv återgång i arbete inte kan tillgodoses i tillräcklig utsträckning inom ramen för dagens regelverk. I framställan lyfte Försäkringskassan också att behovet av kontroll måste beaktas så att arbetsprövningen inte missbrukas av arbetsgivare för att medarbetaren ska prestera utan lön.

3.4 Försäkringskassans samordningsansvar

Försäkringskassan har enligt 30 kap. 8–11 §§ SFB ansvar för att samordna och utöva tillsyn över de insatser som behövs för

rehabiliteringsverksamheten. Vidare ska Försäkringskassan i samråd med den försäkrade se till att den försäkrades behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan ska, om den försäkrade medger det, samverka med arbetsgivaren, arbetstagarorganisationer, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som berörs. Försäkringskassan vidtar inga rehabiliteringsinsatser utan ska verka för att nämnda aktörer, var och en inom sitt område, vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av de försäkrade. Försäkringskassan ska se till att rehabiliteringsåtgärder påbörjas så snart det är möjligt av medicinska och av andra skäl.

Om den försäkrade behöver en rehabiliteringsåtgärd, för vilken rehabiliteringsersättning kan lämnas, ska Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Planen ska i den utsträckning det är möjligt upprättas i samråd med den försäkrade. En rehabiliteringsplan ska ange de rehabiliteringsåtgärder som ska komma i fråga, vem som har ansvaret för rehabiliteringsåtgärderna, en tidsplan för rehabiliteringen, och de uppgifter i övrigt som behövs för att genomföra rehabiliteringen. Försäkringskassan ska fortlöpande se till att en rehabiliteringsplan följs och att det vid behov görs ändringar i planen (30 kap. 12–14 §§ SFB).

3.5 Arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar

Arbetsgivaren har en central roll för anställdas arbetsmiljö och rehabilitering vid sjukdom. Grundläggande bestämmelser om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns i arbetsmiljölagen (1977:1160), förkortad AML. Bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för den enskildes rehabilitering finns i socialförsäkringsbalken. På det arbetsrättsliga området finns ingen reglering som direkt tar sikte på arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Ett sådant ansvar följer dock indirekt genom bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd när det gäller saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivaren ska, enligt 3 kap. 2 a § 3 AML, se till att det finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för att fullgöra

de uppgifter som ligger på arbetsgivaren enligt den lagen och 30 kap. SFB. Arbetsgivaren ska vidare svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå (3 kap 2 c § AML). Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta andra lämpliga åtgärder (3 kap. 3 § AML).

Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande undersöka vilka anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som arbetstagare behöver och så tidigt som möjligt börja arbeta med anpassning av arbetssituationen (Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd [AFS 2023:2] om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar). Exempel på åtgärder som kan behöva vidtas inom ramen för en individuell anpassning och rehabilitering kan avse förändringar av arbetsfördelning, arbetsuppgifter, arbetstid och den fysiska arbetsmiljön. Den försäkrade kan också behöva tekniska hjälpmedel, särskilda arbetsredskap, informationsinsatser, arbetsträning eller arbetsprövning. Det kan också bli aktuellt med omplacering (prop. 2006/07:59 s. 16).

Arbetsgivaren har en skyldighet att, efter samråd med arbetstagaren, lämna upplysningar till Försäkringskassan och även i övrigt medverka till att arbetstagarens rehabiliteringsbehov snarast kan klarläggas. Arbetsgivaren ska svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering (30 kap. 6 a § SFB).

Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en plan för återgång i arbete om det kan antas att den försäkrades arbetsförmåga kommer vara nedsatt på grund av sjukdom under minst 60 dagar. Planen ska vara upprättad senast den dag när den försäkrades arbetsförmåga har varit nedsatt under 30 dagar. Arbetsgivaren är inte skyldig att upprätta en plan om det med hänsyn till hälsotillståndet klart framgår att arbetstagaren inte kan återgå i arbete (30 kap. 6 § SFB). Planens främsta uppgift är att vara ett stöd i det arbete som görs på arbetsplatsen för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete. Arbetsgivarens plan kan också vara ett viktigt underlag för Försäkringskassan i utredningen av arbetstagarens behov av rehabilitering och rätt till ersättning från sjukförsäkringen. Det är dock Försäkringskassan som avgör om informationen i planen behövs för handläggningen. Försäkringskassan kan då begära att arbetsgivaren lämnar in den plan som tagits fram för arbetstagaren.

En arbetsgivare kan få statligt bidrag för delar av dennes kostnader för tjänster som en anordnare av företagshälsovård eller annan anordnare med likvärdig kompetens har utfört i form av ett arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd. Bidraget regleras i förordningen (2014:67) om bidrag till arbetsgivare för köp av arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd för återgång i arbete. Syftet med bidraget är att förebygga sjukfall respektive att vid sjukfall öka arbetstagares möjligheter att återgå i arbete genom att stödja arbetsgivare att vidta tidiga och anpassade åtgärder. Med ett arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd avses insatser för en arbetstagare som har eller riskerar att få en nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsrelaterade och icke-arbetsrelaterade sjukdomar och skador. Sådana insatser består av att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp åtgärder för arbetstagarens återgång i arbete. Med ett arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd avses inte medicinsk eller annan behandling. Bidraget täcker halva kostnaden upp till 20 000 kronor per arbetstagare och år. Bidrag lämnas med högst 200 000 kronor per arbetsgivare och kalenderår.

3.6 Den försäkrades ansvar under tid med sjukpenning

En försäkrad som får en förmån är skyldig att till Försäkringskassan anmäla ändrade förhållanden som påverkar rätten till eller storleken av förmånen (110 kap. 46 § SFB). Den försäkrade har även en mer specifik skyldighet att lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans eller hennes behov av rehabilitering och att aktivt medverka i rehabiliteringen efter bästa förmåga (30 kap. 7 § SFB). Försäkringskassan kan också begära att den försäkrade genomgår en undersökning av viss läkare eller någon annan utredning eller deltar i ett avstämningssmöte för bedömning av arbetsförmågan och behovet av och möjligheterna till rehabilitering (110 kap. 14 SFB). Om en försäkrad utan giltig anledning vägrar att medverka i sådana utredningsåtgärder eller underlåter att anmäla ändrade förhållanden, får Försäkringskassan dra in eller minska ersättningen (110 kap. 52 och 53 §§ SFB).

3.7 Försäkringsskydd vid arbetslivsinriktad rehabilitering

Den som förvärvsarbetar i Sverige omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen som regleras i socialförsäkringsbalken och administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Försäkringen ger ett grundläggande skydd och inkluderar anställda, uppdragstagare och egna företagare. I förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd anges att arbetsskadeförsäkringen även gäller för den som genomgår arbetsprovning eller arbetsträning som har godkänts av Försäkringskassan, eller som genomgår utredning i samband med sådan provning, eller som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 30 kap. SFB. Ersättning som kan lämnas är arbetsskadesjukpenning, livränta och ersättning för tandskada. Arbetsskadeförsäkringen täcker inte ersättning för lyte och men eller sakskador som är en följd av personskadan. Försäkringen för särskilt personskadeskydd som administreras av Kammarkollegiet omfattar däremot ersättning för lyte och men samt sveda och värk för den person som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering. Även sjukhuskostnader till följd av skadan kan ersättas. Försäkringen ersätter skada eller kostnad endast i den mån den inte kan ersättas genom annan försäkring. I förordningen (1980:631) om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m. regleras sak- och personskador. Förordningen riktar sig till arbetsgivare och andra anordnare av arbetslivsinriktad rehabilitering, inte till den enskilde deltagaren. Ersättning lämnas för skador som orsakas av den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering och får rehabiliteringsersättning eller sjukpenning. Skyddet omfattar skador på egendom eller annan person på platsen för den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen.

4 Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

4.1 Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning ska vara möjligt

Förslag: Den som är beviljad hel sjukpenning ska ha möjlighet att arbetspröva hos sin arbetsgivare utan att det påverkar rätten till sjukpenning. Det ska vara möjligt att arbetspröva under två separata tvåveckorsperioder inom en ramtid som uppgår till 365 dagar. Det ska förflyta minst 30 dagar mellan två perioder med arbetsprövning. Arbetsprövning ska inte omfattas av socialförsäkringsbalkens bestämmelser om rehabilitering och rehabiliteringsersättning.

Skälen för förslaget

Återgång i arbete genom upptrappning i arbetstid eller arbetsträning

Enligt dagens regelverk är det möjligt för en försäkrad som har sjukpenning att besöka sin arbetsplats, för att till exempel delta vid en fika eller ett möte av sociala skäl, utan att detta påverkar Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan. Arbetsplatsbesök kan vara ett första steg att närma sig arbete efter lång sjukfrånvaro på heltid. Den försäkrade kan dock inte utföra några arbetsuppgifter under sådana besök utan att det kan påverka såväl bedömningen av arbetsförmågan som försäkringsskyddet vid sak- eller personskada. Sjukpenningens kvartiler erbjuder en möjlighet till återgång i arbete genom stegvis upptrappning för försäkrade som kan börja lönearbeta. Att gå från hel sjukskrivning till att börja lönearbeta en fjärdedel av normal arbetstid kan dock vara ett alltför stort steg i vissa fall, särskilt om sjukskrivningen pågått under lång tid.

Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som bland annat syftar till att underlätta för en sjukskriven arbetstagare att kunna återgå i arbete. Lönearbete är dock alltid förknippat med krav på prestation. Om det inte är

möjligt för den försäkrade att trappa upp i lönearbete kan i stället arbetsträning med rehabiliteringsersättning vara ett alternativ. Då får den försäkrade träna på att utföra vissa arbetsmoment med sänkta prestationskrav. Arbetsträning förutsätter emellertid planering, förberedelser och uppföljningar både på arbetsplatsen och hos Försäkringskassan (se t.ex. 30 kap. 12 och 13 §§ socialförsäkringsbalken, förkortad SFB). Redan innan arbetsträningen planeras ska Försäkringskassan ha bedömt att det är en lämplig åtgärd som har förutsättningar att lyckas. Det innebär att det i dag potentiellt finns försäkrade som hade kunnat närma sig arbete i ett tidigare skede om det hade varit möjligt att göra det under enklare former. Även om det vetenskapliga underlaget för vilka åtgärder som är effektiva för återgång i arbete efter sjukskrivning är begränsat, finns det stöd för att arbetslivsinriktad rehabilitering som innefattar arbetsplatsen eller på annat sätt är arbetsinriktad är mer effektiv för återgång i arbete än insatser som görs fristående från arbetsplatsen. Arbetsgivarens medverkan i rehabiliteringen är således av betydelse och bidrar till återgång i arbetet. Det är därför viktigt det finns goda förutsättningar för att, under tid med sjukpenning, genomföra insatser som syftar till återgång i arbete och som involverar arbetsplatsen.

En ny möjlighet till arbetsprövning

I syfte att sänka trösklarna för återgång i arbete och främja att insatser för återgång vidtas hos arbetsgivarna föreslås att det införs en möjlighet för försäkrade med sjukpenning att, i överenskommelse med arbetsgivaren, pröva att utföra arbetsuppgifter på sin arbetsplats under en begränsad period utan att detta i sig påverkar rätten till sjukpenning. Detta ger arbetsgivaren och den försäkrade möjlighet att under enkla former undersöka om tidpunkten är lämplig för att påbörja återgång i arbete och vilka åtgärder som i så fall kan behöva vidtas för att det ska bli möjligt. En arbetsprövning föreslås vara möjlig att genomföra under förutsättning att den försäkrade har rätt till hel sjukpenning. Det ska således vara ett första steg att pröva att utföra arbetsuppgifter under pågående sjukskrivning. Möjligheten till arbetsprövning gäller alltså endast för försäkrade som inte har börjat lönearbeta till någon del, dvs. som är sjukskrivna på heltid. Inom sjukpenningen avses med

heltid den försäkrades heltid. En försäkrad som t.ex. har en arbetstid som motsvarar en normal halvtid, 20 timmar per vecka, och som har sjukersättning på andra halvan, har en heltid som omfattar 20 timmar per vecka. Den som redan arbetar deltid har tagit ett första steg tillbaka i arbete och har en konstaterad arbetsförmåga, varför arbetsprövning inte är behövligt och inte heller bör vara möjligt. Om det står klart att en försäkrad kan påbörja arbetsträning torde det saknas skäl för att i stället arbetspröva. Det finns dock inga hinder mot att först arbetspröva och, om det visar sig möjligt, påbörja en arbetsträningsperiod i direkt anslutning till att arbetsprövningen avslutas. Tvärtom kan arbetsprövningen bidra med kunskap om huruvida det är lämpligt med arbetsåtergång genom arbetsträning eller upptrappning i lönearbete.

Den möjlighet till arbetsprövning som föreslås i denna promemoria är i flera avseenden utformad på ett annat sätt än den metod med samma namn som tidigare användes av Försäkringskassan. Arbetsprövning föreslås vara ett verktyg till stöd för arbetsgivaren och den försäkrade i processen för återgång i arbete och inte, som syftet var med den metod Försäkringskassan tidigare använde, ett verktyg för myndigheten att utreda arbetsförmåga i sjukpenningärenden. Av detta följer dels att arbetsprövning endast kan bli aktuellt för försäkrade som har en anställning, dels att prövningen endast kan genomföras hos den egna arbetsgivaren som har ett lagstadgat rehabiliterings- och anpassningsansvar för sina anställda. Det som föreslås förändrar inte det rehabiliterings- och anpassningsansvar som arbetsgivaren i grunden har. Arbetsprövningen är endast ytterligare ett verktyg som kan bidra till att arbetsgivaren kan uppfylla sitt ansvar. Det föreslås inte några krav eller begränsningar när det gäller vilka arbetsuppgifter som får provas och i vilken omfattning. Arbetsgivarens möjligheter och begränsningar i detta avseende framgår av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Arbetsgivaren kan inte kräva att den försäkrade deltar i arbetsprövning om han eller hon inte vill eller förmår att göra det. Den försäkrade kan omvänt inte kräva att få arbetspröva om arbetsgivaren bedömer att det saknas förutsättningar för arbetsprövning eller på annat sätt ligger utanför arbetsgivarens ansvar och skyldigheter. Arbetsgivaren och den försäkrade måste således vara överens om arbetsprövningen och arbetsprövningen får

inte vara förknippad med några krav på prestationer från den försäkrades sida.

För att arbetsprövningen ska vara ändamålsenlig behöver det finnas utrymme för att pröva sig fram och, utifrån den försäkrades behov och vad som är möjligt ur ett arbetsgivarperspektiv, justera arbetsuppgifter, arbetsplatsens utformning eller andra aspekter av arbetet. Det kan också vara lämpligt att arbetsgivaren involverar företagshälsovården inför och under arbetsprövningen. Företagshälsovårdens medverkan bör även kunna bidra till att arbetsåtergången underlättas. Planeringen av en arbetsprövning och utfallet av den kan också ingå i arbetsgivarens plan för återgång i arbete. Det står alltså arbetsgivaren och den försäkrade fritt att komma överens om hur arbetsprövningen ska genomföras och vad den ska innehålla. Det kan inte uteslutas att arbetsprövning i hemmet skulle kunna vara lämpligt i vissa situationer med hänsyn till arbetsuppgifternas beskaffenhet och den plats där arbetet vanligtvis utförs. Det bedöms dock rimligt att arbetsprövningen vanligtvis kommer att genomföras på arbetsplatsen där arbetsgivaren t.ex. kan ta hjälp av företagshälsovården och där förutsättningarna är bättre för löpande dialog med den försäkrade under tiden som arbetsprövningen pågår.

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning kan i det enskilda fallet till sitt syfte och innehåll i princip sammanfalla med vad som anses utgöra arbetslivsinriktad rehabilitering (se 29 kap. 2 § SFB). Det är dock inte avsikten med förslaget att arbetsprövning med bibehållen sjukpenning exempelvis ska medföra en skyldighet för Försäkringskassan att upprätta en rehabiliteringsplan enligt 29 kap. 12 § SFB eller att den försäkrade ska ha rätt till rehabiliteringsersättning enligt 30 kap. SFB. Det bör därför regleras att arbetsprövning med bibehållen sjukpenning inte ska anses utgöra arbetslivsinriktad rehabilitering i den mening som avses i socialförsäkringsbalkens bestämmelser om rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Att arbetsprövningen i sig inte utgör arbetslivriktad rehabilitering i balkens mening hindrar inte att en uppgift om arbetsprövning kan utgöra en sådan uppgift som arbetsgivaren kan vara skyldig att lämna till Försäkringskassan enligt 30 kap. 6 a § SFB eftersom uppgiften kan behövas för att klarlägga den försäkrades behov av rehabilitering. Samma sak gäller för den försäkrades upplysningsskyldighet enligt 30 kap. 7 § SFB. Vad som

har ägt rum under en arbetsprövning kan vara en sådan upplysning som behövs för att klarlägga hans eller hennes behov av rehabilitering.

Tidsgränser

Det bör regleras både hur länge och hur ofta en och samma person får arbetspröva. Under en arbetsprövning kommer den försäkrade i någon mån att utföra arbetsuppgifter trots att han eller hon får hel sjukpenning. Utgångspunkten är att detta i sig inte ska påverka Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan. För att det grundläggande villkoret för sjukpenning, att arbetsförmågan ska vara nedsatt på grund av sjukdom, inte ska riskera att urholkas bör arbetsprövning endast vara möjligt under en kortare period. Den tidigare arbetsprövningen som tillämpades av Försäkringskassan fram till 2016 kunde pågå från några dagar upp till ett par veckor och det fanns inga särskilda riktlinjer för hur ofta eller hur många gånger en arbetsprövning fick genomföras. Tidsperioden ett par veckor bedöms kunna vara vägledande för den möjlighet till arbetsprövning som nu föreslås. Arbetsprövning syftar inte till att den försäkrade ska träna upp sin arbetsförmåga eftersom den situationen omhändertas genom arbetsträning med rehabiliteringspenning. I stället ska arbetsprövning vara en period för den försäkrade och dennes arbetsgivare att undersöka om det är rätt tidpunkt att påbörja återgång i arbete och under vilka förutsättningar det i så fall kan ske. Det bedöms således lämpligt att en arbetsprövning får pågå under en period om högst 14 dagar. Under den perioden bör den försäkrade få arbetspröva i den omfattning som han eller hon, utifrån sitt hälsotillstånd och i samråd med sin arbetsgivare, bedömer sig kunna klara av. Den försäkrade kan också, om han eller hon finner det lämpligt, stämma av med sin läkare inför arbetsprövningen. Läkaren föreslås dock inte ha någon formell roll när det gäller arbetsprövning utan det bör lämnas åt den försäkrade att, tillsammans med arbetsgivaren, bedöma om arbetsprövning är möjligt.

För att arbetsprövning ska användas på det sätt som avses bör perioden med arbetsprövning vara sammanhängande och inte delas upp i enstaka dagar utspridda över en längre tidsperiod. Utgångspunkten bör vara att det ska finnas utrymme för att pröva sig fram och, utifrån den försäkrades behov och vad som är möjligt

för arbetsgivaren, justera arbetsuppgifter, arbetsplatsens utformning eller andra aspekter av arbetet. Arbetsprövningen ska också vara enkel att använda och inte kräva någon högre grad av administration hos vare sig arbetsgivaren eller Försäkringskassan. Av dessa skäl föreslås att perioden ska pågå i 14 dagar fr.o.m. med den första dagen med arbetsprövning och fortsätta att löpa oavsett hur många dagar eller timmar den försäkrade faktiskt prövar att utföra arbetsuppgifter under perioden. Med den första dagen med arbetsprövning avses den dag som den försäkrade i en anmälan till Försäkringskassan angett att arbetsprövningen ska påbörjas, se nedan avsnitt 4.2 om anmälan till Försäkringskassan. En konsekvens av det är att perioden fortsätter att löpa även om den försäkrade måste avbryta arbetsprövningen tillfälligtvis under perioden eller om prövningen måste avbrytas helt efter exempelvis ett par dagar på grund av att arbetsprövningen visade sig vara för tidigt initierad eller för att den försäkrade t.ex. insjuknat i influensa. Det bör därför vara möjligt att påbörja ytterligare en period med arbetsprövning under pågående sjukskrivning. En andra period med arbetsprövning om 14 dagar bör tillåtas inom en ramtid om 365 dagar. Ramtiden bör fortsätta att löpa även om sjukperioden skulle brytas. Möjligheten att arbetspröva finns i första hand till för den försäkrade. Ramtiden bör av den anledningen vara knuten till den försäkrade och inte till arbetsgivaren. Ramtiden fortsätter därför att löpa även om den försäkrade skulle byta arbetsgivare under ramtiden. Eftersom arbetsprövningen bör vara begränsad till en kort period så är tanken att det inte ska vara möjligt att förlägga de två perioderna i nära anslutning till varandra och i praktiken arbetspröva sammanhängande i 28 dagar. Sådana upplägg bör undvikas. Samtidigt bör en ytterligare arbetsprövning inte fördröjas i onödan, en andra period bör därför kunna påbörjas utan att det går alltför lång tid efter den första perioden. Minst 30 dagar bör lämpligen passera mellan två perioder med arbetsprövning. När ramtiden har löpt ut finns möjligheten för den försäkrade att på nytt arbetspröva och då börjar en ny ramtid löpa. Det måste oavsett detta passera minst 30 dagar mellan den sista perioden med arbetsprövning inom ramtiden och en ny arbetsprövning efter det att ramtiden har löpt ut.

Det föreslås inga särskilda tidsgränser för när i ett sjukfall en arbetsprövning får ske. En tidsgräns för när en arbetsprövning ska få

påbörjas skulle kunna innebära att prövningen fördröjs och att sjukfallet i värsta fall förlängs. Eftersom det ska röra sig om situationer där den försäkrade inte har kunnat påbörja upptrappning i lönearbete framstår det dock som troligt att möjligheten till arbetsprövning i de flesta fall kommer att användas vid sjukskrivningar som pågått under en längre tid och där det kan krävas olika åtgärder för att möjliggöra arbetsåtergång.

Arbetsprövning ska inte påverka den försäkrades rätt till sjukpenning

Arbetsprövning ska underlätta för den som är sjukskriven på heltid och uppbär sjukpenning att närma sig arbete trots att han eller hon inte är redo för upptrappning i lönearbete. En avgörande faktor för att den försäkrade ska ta det steget är att han eller hon inte riskerar att få sin rätt till sjukpenning ifrågasatt på grund av arbetsprövningen.

När Försäkringskassan vid prövning av rätten till sjukpenning utreder och bedömer en försäkrads arbetsförmåga är det inte bara renodlat lönearbete som beaktas. Även aktiviteter som den försäkrade ägnar sig åt på fritiden kan påverka bedömningen av arbetsförmågan, om aktiviteterna kan jämföras med förvärvsarbete eller visar att den försäkrade har en arbetsförmåga som kan användas i förvärvsarbete. Därför är det viktigt att arbetsuppgifter som den försäkrade prövar, och således i någon mån utför under arbetsprövningen, inte får jämföras med förvärvsarbete eller på annat sätt räknas in när Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan efter arbetsprövningen. Det skulle undergräva syftet med förslaget. Det bör visserligen vara svårt för Försäkringskassan att dra några säkra slutsatser om den försäkrades arbetsförmåga utifrån en kort provtid där myndigheten inte har någon insyn i den försäkrades prestationsnivå, men för att det inte ska råda några oklarheter för försäkrade och arbetsgivare bör det införas bestämmelser om att eventuell prestation under arbetsprövning inte ska påverka rätten till sjukpenning. Det bör gälla sjukpenningen under en period med arbetsprövning såväl som sjukpenning för tid därefter.

Även om det som den försäkrade gör under arbetsprövningen inte ska ligga till grund för Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågans nedsättning, kan det under en period av arbetsprövning komma in nya uppgifter till Försäkringskassan, som

inte har med arbetsprövningen att göra, och som kan visa på att den försäkrades arbetsförmåga inte är helt nedsatt. Det kan t.ex. handla om att den försäkrade utövar fritidsaktiviteter som visar att han eller hon har en förmåga som kan användas i förvärvsarbete. Det kan också, efter det att arbetsprövningen har avslutats, framgå av läkarintyget att läkarens bedömning av den försäkrades behov av sjukskrivning har förändrats. På samma sätt kan den försäkrade komma in med egna uppgifter om att han eller hon har börjat arbeta på deltid, vilket innebär att Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan med beaktande av det. Den försäkrades sjukpenning är således inte fredad mot alla omständigheter under och efter en arbetsprövningsperiod. Försäkringskassan behöver dock inte utreda eller ta ställning till om prestationer under arbetsprövning kan likställas med uppvisad arbetsförmåga eftersom sådana prestationer inte ska vägas in vid bedömning av den försäkrades arbetsförmåga. Däremot kan, och bör, resultatet av arbetsprövningen utgöra underlag för Försäkringskassans fortsatta planering i ärendet. Det kan t.ex. under arbetsprövningen ha framkommit att det är lämpligt att påbörja en arbetsträning eller att andra åtgärder behöver vidtas för att den försäkrade ska kunna återgå i arbete. Det är viktigt att Försäkringskassan inom ramen för sitt samordningsuppdrag (30 kap. 8–14 §§ SFB) agerar för att sådana åtgärder ska kunna ta vid i samband med att arbetsprövningen avslutas.

Efter en arbetsprövning

Det är angeläget att Försäkringskassan inom ramen för sitt samordningsuppdrag och sin skyldighet att klarlägga den försäkrades behov av rehabilitering tillvaratar resultatet av en arbetsprövning. Det kan t.ex. ha framkommit att det är lämpligt att påbörja en arbetsträning eller att andra åtgärder behöver vidtas för att den försäkrade ska kunna återgå i arbete. Försäkringskassan bör hålla sig underrättad om det finns åtgärder som kan ta vid i samband med att arbetsprövningen avslutas och i så fall planera för det. Försäkringskassan behöver således få eller skaffa sig kunskap om resultatet av en arbetsprövning för den fortsatta planeringen i ärendet. Den försäkrade har enligt 110 kap. 46 § SFB en skyldighet att till Försäkringskassan anmäla ändrade förhållanden som kan påverka rätten till eller storleken på ersättning. Eftersom

arbetsprövningen inte ska få påverka rätten till sjukpenning så kommer den försäkrade i princip inte att ha någon anmälningsskyldighet enligt 110 kap. 46 § SFB när det gäller vad som förekommit i arbetsprövningen. Om den försäkrade anser sig arbetsförmögen till någon del efter arbetsprövningen och då vill börja arbeta så är det dock ett förhållande som den försäkrade ska anmäla till Försäkringskassan eftersom det har betydelse för nivån på sjukpenningen som ska betalas ut. Om uppgifterna i arbetsprövningen kan ha betydelse för att Försäkringskassan ska kunna leva upp till sitt samordningsansvar så är dock den försäkrade skyldig att på förfrågan från Försäkringskassan lämna uppgifter om vad som förekommit under arbetsprövningen eftersom det har betydelse för tillämpningen av socialförsäkringsbalken (30 kap. 8 § och 110 kap. 13 § andra stycket SFB). Försäkringskassan har även rätt att fråga arbetsgivaren, och arbetsgivaren har en skyldighet att svara, när det gäller förhållanden som är av betydelse för tillämpningen av socialförsäkringsbalken (110 kap. 14 och 31 §§ SFB). Det kan i fråga om arbetsprövning handla om sådana uppgifter som Försäkringskassan behöver för sitt samordningsuppdrag. Det följer även av 30 kap. 6 a § SFB att den försäkrades arbetsgivare efter samråd med den försäkrade ska lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas.

Möjligheten till arbetsprövning med bibehållen sjukpenning bör följas upp

Förslaget om arbetsprövning med bibehållen sjukpenning är en ny och obeprövad möjlighet. Det är därför svårt att till fullo förutse vilka konsekvenser som följer av arbetsprövning med bibehållen sjukpenning. Möjligheten till arbetsprövning bör därför följas upp minst vartannat år.

4.2 Arbetsprövning ska anmälas till Försäkringskassan

Förslag: Den försäkrade ska genom en anmälan informera Försäkringskassan om arbetsprövningen. Anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast två veckor före den första dagen i en period med arbetsprövning. Både den försäkrade och arbetsgivaren ska skriva under anmälan.

Skälen för förslaget

Anmälan om arbetsprövning

Arbetsprövning under tid med sjukpenning ska vara ett verktyg till stöd för arbetsgivaren och den försäkrade i processen för återgång i arbete. Det bör dock finnas en skyldighet att genom en anmälan informera Försäkringskassan om den planerade arbetsprövningen. Arbetsprövningen kan sammanfalla i tid med att den försäkrade ska delta i utredningsåtgärder eller andra aktiviteter som Försäkringskassan har planerat inom ramen för sitt uppdrag i sjukpenninghandläggningen. Vad en sådan situation innebär för genomförandet av Försäkringskassans planerade aktiviteter får myndigheten ta ställning till utifrån vad som är lämpligt i det enskilda fallet. Det bedöms inte nödvändigt att införa särskilda bestämmelser om att Försäkringskassans eventuellt planerade aktiviteter inom ramen för myndighetens samordningsuppdrag i praktiken har företräde framför arbetsprövningen om dessa skulle komma i konflikt med varandra. Kravet på att arbetsprövningen ska föregås av en anmälan till Försäkringskassan skapar förutsättningar för myndigheten att, inom ramen för sitt samordningsansvar, planera och samordna aktiviteter som eventuellt ska ta vid i anslutning till arbetsprövningsperiodens slut. Det skapar också förutsättningar för Försäkringskassan att för egen del kunna ta ställning till om en arbetsprövning sker i enlighet med de föreskrivna villkoren och således inte får påverka bedömningen av den försäkrades arbetsförmåga. Om det av anmälan framgår att en försäkrad avser att pröva arbetsuppgifter på sin arbetsplats utan att

villkoren för arbetsprovning är uppfyllda bör myndigheten som en serviceåtgärd upplysa den försäkrade om det (jfr 6 § förvaltningslagen [2017:900]). Därmed minskar risken dels för felaktig användning av arbetsprovning, dels för att den försäkrade utför arbetsuppgifter på arbetsplatsen utan att veta sig den försäkrade eller arbetsgivaren är skyddade för person- och sakskada (se vidare avsnitt 4.4). Det handlar alltså om en upplysning och den försäkrade har även utan en sådan upplysning ett eget ansvar för att känna till de villkor som gäller för arbetsprovning. Om den försäkrade exempelvis påbörjar en tredje period med arbetsprovning inom ramtiden och på arbetsplatsen uppvisar en arbetsförmåga så kan det påverka hans eller hennes rätt till sjukpenning. Om Försäkringskassan vid sådana förhållanden sänker förmånsnivån på den försäkrades sjukpenning så är det frågan om rätten till sjukpenning som den försäkrade kan få rättsligt överprövad.

Det kan övervägas om det i stället borde införas ett krav på ett godkännande från Försäkringskassan innan en period med arbetsprovning påbörjas för att i förhållande till den försäkrade och arbetsgivaren säkerställa att villkoren för arbetsprovning är uppfyllda. Ett krav på godkännande innebär dock en ökad administration för myndigheten och kan leda till att försäkrade och arbetsgivare, beroende på Försäkringskassans handläggningstider, skulle behöva vänta onödigt länge innan arbetsprovningen kan påbörjas. Det riskerar att undergräva syftet med reformen att det ska vara enkelt för försäkrade och arbetsgivare att, så snart de är överens om att det är möjligt och lämpligt, påbörja en arbetsprovning. Det bör därför inte införas ett krav på ett godkännande från Försäkringskassan för att en arbetsprovning ska få påbörjas.

Mot denna bakgrund föreslås således att den försäkrade, när han eller hon är överens med arbetsgivaren om att arbetsprovningen ska genomföras, ska ha en skyldighet att genom en anmälan informera Försäkringskassan om detta senast två veckor innan arbetsprovningens planerade startdatum, utan krav på godkännande från Försäkringskassan. Det är den försäkrade som ska anmäla att han eller hon avser att arbetspröva inom ramen för sitt sjukpenningärende. För att säkerställa att arbetsprovningen verkligen kan genomföras bör det dock införas en skyldighet för arbetsgivaren att skriva under anmälan. Det bör noteras att det inte finns någon skyldighet för arbetsgivaren att skriva under en anmälan

om arbetsgivaren bedömer att det saknas förutsättningar att genomföra arbetsprövningen. En anmälan föreslås vara egenhändigt undertecknad av såväl den försäkrade som arbetsgivaren, vilket i praktiken innebär att anmälan görs gemensamt. Att anmälan ska kräva även arbetsgivarens underskrift stärker förutsättningarna för att arbetsprövningen ska ha föregåtts av dialog mellan den försäkrade och dennes arbetsgivare och att det finns en samsyn om att den ska genomföras. Med att anmälan ska vara egenhändigt undertecknad avses även att anmälan signeras elektroniskt.

Det är viktigt att rutinerna för anmälan utformas på ett så enkelt sätt som möjligt för att undvika administrativ belastning för arbetsgivare och Försäkringskassan. Enligt 3 § förordningen (1998:562) med vissa bemyndiganden för Försäkringskassan får Försäkringskassan meddela ytterligare föreskrifter om verkställighet av socialförsäkringsbalken när det gäller sjukpenning. Försäkringskassan kan med stöd av detta bemyndigande meddela föreskrifter om anmälan om arbetsprövning.

Behandling av personuppgifter

Försäkringskassans mottagande av anmälan innebär en marginell ökning av myndighetens behandling av personuppgifter. Behandlingen kommer att ske inom ramen för handläggning av befintliga sjukpenningärenden. De uppgifter som kommer att behandlas inom ramen för förslaget att en anmälan ska göras till Försäkringskassan är den försäkrades namn och personnummer och eventuellt adressuppgifter samt uppgiften om vilket datum som arbetsprövning ska påbörjas hos den försäkrades namngivna arbetsgivare. Eftersom personuppgifterna kommer att lämnas med anledning av arbetsprövning i ett sjukpenningärende så innebär det att uppgifterna får anses utgöra känsliga personuppgifter då de indirekt avslöjar uppgifter om hälsa. Den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter för de angivna ändamålen är rättslig förpliktelse enligt artikel 6.1 c i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), här benämnd EU:s dataskyddsförordning, eller uppgift av allmänt intresse och

myndighetsutövning enligt artikel 6.1 e i EU:s dataskyddsförordning (prop. 2023/24:29 s. 33 och 34 och prop. 2017/18:171 s. 82 och 83). Den aktuella grunden för behandlingen kommer att vara fastställd i den nationella rätten på det sätt som krävs enligt artikel 6.3 i EU:s dataskyddsförordning genom de föreslagna bestämmelserna i socialförsäkringsbalken i fråga om anmälan av arbetsprövning. Försäkringskassans behandling av personuppgifter regleras i 114 kap. SFB. Av 114 kap. 8 § SFB följer att Försäkringskassan får behandla personuppgifter bl.a. för att tillgodose behovet av underlag för att den försäkrades rättigheter och skyldigheter i fråga om förmåner ska kunna bedömas eller fastställas och för att handlägga ärenden. I 114 kap. 11 § SFB anges att känsliga personuppgifter får behandlas om de har lämnats i ett ärende. I 114 kap. finns vidare ett antal skyddsåtgärder, t.ex. sökbegränsningar och begränsning av tillgången till personuppgifter och gallring av personuppgifter, som gäller vid Försäkringskassans behandling av personuppgifter. En utökad personuppgiftsbehandling medför alltid risker. I detta fall bedöms behandlingen av personuppgifter vara nödvändig för att uppnå syftet med reformen, att genom arbetsprövning bidra till att sänka trösklarna för återgång i arbete och främja att insatser för återgång vidtas hos arbetsgivaren. Med hänsyn till reformens syfte, den begränsade utökningen av personuppgiftsbehandlingen som förslaget väntas leda till och de befintliga skyddsåtgärder som finns i 114 kap. SFB bedöms den föreslagna personuppgiftsbehandlingen vara proportionerlig. Förslaget bedöms inte utgöra en sådan kartläggning av den enskildes förhållanden som avses i 2 kap. 6 § regeringsformen och bedöms inte heller utgöra ett betydande intrång i den personliga integriteten.

4.3 Kontroll

När det gäller arbetsprövning bedöms de befintliga systemen för kontroll vara tillräckliga på så sätt att inga särskilda bestämmelser behövs för just arbetsprövning. Det rör sig om sjukpenningärenden där Försäkringskassan, utifrån ett läkarintyg och annan information i ärendet, redan har bedömt att den försäkrades arbetsförmåga är helt nedsatt på grund av sjukdom. Om det framkommer att det finns anledning för Försäkringskassan att kontrollera ett ärende närmare

och eventuellt vidta åtgärder, till exempel i form av återkrav, bör det ske enligt gällande regler. När det gäller kontroll av arbetsförmågens nedsättning ska dock arbetsuppgifter som den försäkrade prövar, och därigenom i någon utsträckning också utför när han eller hon arbetsprövar, inte i sig kunna innebära att det finns anledning för Försäkringskassan att kontrollera eller ifrågasätta arbetsförmågens nedsättning, se vidare under avsnitt 4.1.

När det gäller kontrollen av att arbetsprövning inte överutnyttjas kan följande konstateras. Att införa en lagstadgad möjlighet till arbetsprövning skulle kunna öppna upp för ett mer generellt ändrat förhållningssätt hos arbetsgivare och försäkrade när det gäller att utföra arbetsuppgifter på arbetsplatsen under tid med sjukpenning. Gränserna för vad som är möjligt att göra under tid med sjukpenning kan bli något mindre tydliga. Det skulle också kunna finnas drivkrafter hos arbetsgivaren att överanvända arbetsprövning om verktyget framstår som en möjlighet till gratis arbetskraft. Mot detta talar dock det faktum att arbetsprövningen föreslås ske i samförstånd mellan den försäkrade och arbetsgivaren. För den försäkrade framstår incitamenten som svaga att överutnyttja arbetsprövningen eftersom han eller hon redan är beviljad hel sjukpenning. Den som har beviljats hel sjukpenning, men i realiteten skulle kunna utföra arbete med prestationskrav, torde sannolikt vilja arbeta med lön och inte arbetspröva med lägre ersättning i form av sjukpenning. Mot bakgrund av nämnda riskbegränsande faktorer, och att möjligheten till arbetsprövning har en tydlig inramning och kan pågå under endast korta perioder, finns det inte skäl att föreslå särskilda bestämmelser om att Försäkringskassan ska kontrollera och godkänna arbetsprövningen.

4.4 Person- och sakskadeförsäkringar under arbetsprövning

Förslag: Arbetsskadeförsäkringen ska gälla för den som genomgår arbetsprövning enligt socialförsäkringsbalken. Ersättning enligt förordningen om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m. ska lämnas
--

till arbetsgivaren för skador som orsakas av den som deltar i arbetsprovning enligt socialförsäkringsbalken.
--

Skälen för förslaget

Under tiden då försäkrade och arbetsgivare genomför en arbetsprovning behöver de, på samma sätt som vid ordinarie arbete, vara försäkringsskyddade för person- och sakskada. En person som arbetsprövar hos sin arbetsgivare är normalt sett försäkrad genom arbetsgivaren. För den händelse att så inte är fallet bör det säkerställas att det finns ett annat försäkringsskydd.

Arbetskadeförsäkringen i socialförsäkringsbalken, förkortad SFB, täcker bl.a. den som genomgår arbetsprovning eller arbetsträning som har godkänts av Försäkringskassan eller utredning i samband med sådan provning eller träning (2 § första stycket 2 förordningen [1977:284] om arbetskadeförsäkring och statligt personskadeskydd). Detsamma gäller den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 30 kap. SFB (2 § första stycket 4 nämnda förordning). Eftersom arbetsprovning har varit en utredningsmetod som inte använts sedan en tid tillbaka så är det inte helt tydligt vad som i paragrafen avses med ”arbetsprovning”. Detsamma gäller vad som avses med ”utredning i samband med sådan provning eller träning”. Det bör därför tydliggöras i 2 § första stycket 2 nämnda förordning att försäkringsskyddet gäller den som genomgår arbetsprovning enligt den föreslagna 27 kap. 8 a § SFB. Eftersom det redan anges i 2 § första stycket 4 nämnda förordning att den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering omfattas av försäkringen så kan omnämnandet av arbetsträning i 2 § första stycket 2 nämnda förordning utgå.

Enligt 1 § första stycket 3 förordningen (1980:631) om ersättning av allmänna medel för skada orsakad av deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetslivsinriktad rehabilitering m.m. lämnas ersättning av allmänna medel till arbetsgivare för skador som orsakats av den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering eller aktiviteter som förbereder för sådan rehabilitering och får sjukpenning. Det framgår inte vad som avses med aktiviteter som förbereder för arbetslivsinriktad rehabilitering. Med hänsyn till syftet med arbetsprovning med

bibehållen sjukpenning så är det möjligt att tänka sig att detta innefattas i aktiviteter som förbereder för arbetslivsinriktad rehabilitering. För att det inte ska råda någon osäkerhet kring detta så bör det uttryckligen läggas till att ersättning kan lämnas till arbetsgivaren även för den som arbetsprövar enligt 27 kap. 8 a § SFB.

En förutsättning för att försäkrings- och ersättningsskydden ska gälla är att det rör sig om arbetsprövning i den mening som föreslås i denna promemoria. Det innebär bl.a. att åtgärden måste ha föregåtts av en korrekt anmälan och genomförs med beaktande av de begränsningar som gäller i form av längden på arbetsprövningen och om hur ofta arbetsprövning får äga rum inom ramtiden.

När det gäller sådana skador som inte omfattas av arbetsskadeförsäkringen kan den som arbetsprövar vända sig till Kammarkollegiet för att få sin rätt till ersättning prövad enligt den försäkring om särskilt personskadeskydd som Försäkringskassan har tecknat med Kammarkollegiet. Försäkringen gäller för den som har beviljats sjukpenning och deltar i en arbetsförberedande insats. Det ankommer dock på Kammarkollegiet att pröva om en person som arbetsprövar med bibehållen sjukpenning omfattas av försäkringen. Det bör noteras att försäkringen aldrig gäller i den försäkrades hem.

5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslag: Lag- och förordningsändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2026. När det gäller ändringarna i förordningen om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd ska äldre bestämmelser fortfarande gälla för skador som har uppkommit före ikraftträdandet. Detta ska även gälla om skadan visar sig först efter ikraftträdandet.

Skälen för förslaget: Lagändringarna i socialförsäkringsbalken bör träda i kraft så snabbt som möjligt, med beaktande av Försäkringskassans behov av förberedelser inför reformen, vilket bedöms vara den 1 mars 2026. Detsamma gäller i fråga om de

förordningsändringar som föreslås. När det gäller förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd så innebär den föreslagna ändringen en omformulering av den målgrupp som omfattas av arbetsskadeförsäkringen. För att säkerställa att inte någon gör en rättsförslut med anledning av omformuleringen bör en övergångsbestämmelse införas som anger att den äldre lydelsen fortfarande gäller för skador som har uppkommit före ikraftträdandet. Det bör föreskrivas att detta gäller även om skadan inte visar sig förrän efter ikraftträdandet. Några övergångsbestämmelser bedöms i övrigt inte behövas.

6 Konsekvenser

6.1 Konsekvenser för enskilda

Förslaget innebär att den som är sjukskriven erbjuds en möjlighet att, under enkla och ekonomiskt trygga former, pröva att utföra arbetsuppgifter i syfte att klargöra om det finns förutsättningar att påbörja återgång i arbete hos den egna arbetsgivaren. Förslaget har förutsättningar att bidra till att enskilda återgår i arbete snabbare och därigenom bl.a. kan få en bättre privatekonomi. Om det saknas förutsättningar att påbörja återgång i arbete kan arbetsprövningen bidra till att den enskilde får en tydligare bild av möjligheterna för återgång i arbete i ett senare skede. Arbetsprövning är således ett ytterligare verktyg till stöd för den försäkrade i processen för återgång i arbete.

Förslaget innebär att gränserna för vad som är möjligt att göra under tid med sjukpenning kan bli något mindre tydliga. Om arbetsprövningen skulle användas på ett icke avsett sätt, t.ex. om den inte anmäls till Försäkringskassan eller att den används utanför de lagstadgade tidsramarna, så kan det betyda att den försäkrade står utan försäkringsskydd när hon eller han vistas på arbetsplatsen och prövar arbetsuppgifter. Det kan också betyda att sjukpenningen helt eller delvis dras in om den försäkrade, genom att utföra arbetsuppgifter utöver det som medges för arbetsprövning, har uppvisat en förmåga som bedöms kunna användas i förvärvsarbete.

6.2 Konsekvenser för statens finanser

Förslaget omfattar försäkrade som Försäkringskassan har bedömt har helt nedsatt arbetsförmåga och rätt till sjukpenning för den period som arbetsprövningen ska pågå. Det rör sig således om försäkrade som, om arbetsprövning inte hade varit möjlig, skulle ha varit frånvarande från arbetet med hel sjukpenning. Möjligheten att arbetspröva bedöms därför inte leda till att den försäkrade uppbär sjukpenning under längre tid än vad som annars hade varit fallet. Förslaget bedöms ha förutsättningar att bidra till att försäkrade återgår i arbete snabbare vilket kan leda till att antalet sjukpenningdagar minskar. Det i sin tur minskar sjukpenningutgifterna och ger en positiv påverkan på arbetsutbudet. Då arbetsprövningen är en ny och oprövad möjlighet för att underlätta återgång i arbete är det dock inte möjligt att närmare beräkna dessa effekter.

Vad gäller förslaget att försäkrade och arbetsgivare som genomför en arbetsprövning är skyddade för person- och sakskada så bedöms konsekvenserna vara marginella. Arbetsprövningen är begränsad till en kort tid och den genomförs hos ordinarie arbetsgivare där den som arbetsprövar i många fall redan är försäkrad för personskada samt har god kännedom om vilka eventuella risker som är förknippade med arbetet. Vidare är den som arbetsprövar sjukskriven på heltid vilket torde innebära att man går försiktigt fram när det gäller vilka arbetsuppgifter som utförs.

6.3 Konsekvenser för arbetsgivare

Förslaget innebär att arbetsgivaren erbjuds en möjlighet att under enkla former pröva om det finns förutsättningar för sjukskrivna arbetstagare att påbörja återgång i arbete och klargöra vilka åtgärder som i så fall kan behöva vidtas. Arbetsprövning är frivilligt för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren och det föreslås inget krav på arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren använda möjligheten. Arbetsprövning är endast ytterligare ett verktyg som arbetsgivaren kan använda inom ramen för sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar. Arbetsgivaren förfogar över innehållet i arbetsprövningen och får, i överenskommelse med den sjukskrivna arbetstagaren, utforma den på det sätt han eller hon finner lämpligt

inom ramen för tillämplig lagstiftning på det arbetsrättsliga området. En anmälan om arbetsprövning ska alltid undertecknas av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. Detta kan inte betraktas som ett nytt åliggande för arbetsgivaren då arbetsprövning är ett erbjudande som är ämnat att underlätta arbetsgivarens arbete med arbetsanpassning och rehabilitering. Förslaget kan bidra till att arbetsgivaren får en tydligare bild av huruvida återgång i arbete hos arbetsgivaren är möjlig på sikt och vilka anpassningsåtgärder som i så fall behöver vidtas. Förslaget kan också bidra till att sjukskrivna arbetstagare återgår snabbare i arbete, vilket innebär minskade kostnader för arbetsgivaren i form av exempelvis produktionsbortfall och rekrytering av vikarier.

6.4 Konsekvenser för Försäkringskassan

Förslaget innebär en något ökad administration för Försäkringskassan i form av att ta ställning till om en anmäld arbetsprövning sker i enlighet med de föreskrivna villkoren och således inte kan påverka bedömningen av den försäkrades arbetsförmåga. Möjligheten att ta emot anmälningar om arbetsprövning bedöms medföra visst behov av it-utveckling. Vidare behöver information om möjligheten till arbetsprövning med bibehållen sjukpenning föras in i utbildningar och stödmaterial till handläggare liksom i den information som lämnas till försäkrade. Förslaget kan bidra till att vissa bedömningsmoment i sjukpenninghandläggningen blir enklare för Försäkringskassan. Möjligheterna och vägarna till återgång i arbete kan förväntas bli tydligare för den försäkrade och arbetsgivaren under arbetsprövningen. När försäkrade lämnar uppgifter om resultatet av arbetsprövningen till Försäkringskassan så ger det myndigheten ett underlag för att t.ex. bedöma om det finns behov av att samordna rehabiliteringsinsatser för att möjliggöra återgång i arbete eller om det är lämpligt att t.ex. en arbetsträning påbörjas. Det i sin tur bör underlätta såväl myndighetens utredning av den försäkrades rehabiliteringsbehov som arbetet med stöd för återgång i arbete. Sammantaget bedöms förslagets konsekvenser för Försäkringskassans kostnader rymmas inom myndighetens befintliga ekonomiska ramar.

6.5 Konsekvenser för hälso- och sjukvården

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för hälso- och sjukvården. I vissa fall kan det förekomma att den som är sjukskriven rådfrågar sin läkare om lämpligheten i att arbetspröva ur ett medicinskt perspektiv, men det sker i så fall inom ramen för hälso- och sjukvårdens ordinarie arbete med sjukskrivning och rehabilitering. Förslaget har förutsättningar att bidra till att försäkrade återgår i arbete snabbare, vilket i så fall minskar belastningen på hälso- och sjukvården.

6.6 Konsekvenser för andra myndigheter än Försäkringskassan

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för andra myndigheter än Försäkringskassan.

6.7 Konsekvenser för att uppnå jämställdhet

Eftersom fler kvinnor än män är sjukskrivna påverkar förslaget sannolikt fler kvinnor än män. Förslaget har förutsättningar att bidra till att enskilda återgår i arbete snabbare och därigenom bl.a. får en bättre privatekonomi. Förslaget kan på så sätt bidra till en ökad ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

6.8 Konsekvenser för fusk och felaktiga utbetalningar

Förslaget bedöms inte medföra några särskilda risker för fusk och felaktiga utbetalningar av sjukpenning. Risken för att en arbetsgivare ska använda arbetsprövningen som ett sätt att få gratis arbetskraft motverkas av det faktum att arbetsgivare inte kan tvinga en medarbetare att utföra arbetsuppgifter under tid som han eller hon får hel sjukpenning. Den försäkrades incitament att utföra arbetsuppgifter med den lägre ersättningen från sjukpenning i stället för att få lön bedöms också vara små.

6.9 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden

Förslaget bedöms vara förenligt med EU-rätten och med Sveriges övriga internationella åtaganden.

7 Författningskommentar

Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

27 kap.

1 § I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till sjukpenning i 2–8 c §§,
- samordning med sjuklön i 9 §,
- sjukpenning för anställda och vissa andra vid kortare sjukdomsfall, m.m. i 10–16 a §§,
- sjukanmälan i 17 och 18 §§,
- ersättningsnivåer i 19 §,
- förmånstiden och karens i 20–38 §§,
- allmänt högriskskydd i 39 och 39 a §§,
- särskilt högriskskydd i 40–44 §§,
- förmånsnivåer och arbetsförmåga i 45 §,
- bedömning av arbetsförmågans nedsättning (rehabiliteringskedjan) i 46–55 b §§, och
- arbetsgivarinträde m.m. i 56–61 §§.

Paragrafen upplyser om innehållet i kapitlet.

Första strecksatsen ändras för att omfatta de nya 8 a–8 c §§.

8 a § En anställd försäkrad som är beviljad hel sjukpenning får genomföra en arbetsprövning hos sin arbetsgivare enligt 8 b och 8 c §§ utan att det påverkar hans eller hennes rätt till sjukpenning.

Paragrafen är ny. Övervägandena finns i avsnitt 4.1.

I paragrafen anges att en anställd försäkrad som har beviljats hel sjukpenning får genomföra en arbetsprövning hos sin arbetsgivare enligt 8 b och 8 c §§ utan att det påverkar hans eller hennes rätt till sjukpenning. Detta innebär att möjligheten att arbetspröva endast gäller för den som har en anställning och att arbetsprövningen

endast kan utföras hos den försäkrades arbetsgivare. Att den försäkrade ska vara beviljad sjukpenning betyder att den som har ansökt om sjukpenning men ännu inte har fått något beslut i frågan om rätt till sjukpenning inte kan arbetspröva. Detsamma gäller den som har beviljats sjukpenning t.o.m. ett visst datum men som till någon del vill arbetspröva efter det datumet. Att den försäkrade får arbetspröva utan att det påverkar rätten till sjukpenning innebär att Försäkringskassan och allmänna förvaltningsdomstolar i sin prövning av den försäkrades rätt till sjukpenning inte ska beakta eventuell arbetsförmåga som den försäkrade uppvisar i arbetsprövningen. Detta gäller för såväl en period med arbetsprövning som vid bedömningen av rätten till sjukpenning därefter, jfr kommentaren till 55 a §. Dock kan en arbetsförmåga som den försäkrade under en period med arbetsprövning uppvisar vid sidan av arbetsprövningen läggas till grund för bedömning av den försäkrades arbetsförmåga och därmed rätten till sjukpenning. Det kan t.ex. handla om den försäkrades uppdrag eller hobbyverksamhet på fritiden. I fråga om vad som närmare avses med arbetsprövning i sjukpenninglagstiftningens mening så finns det inga krav eller begränsningar när det gäller vilka arbetsuppgifter som får provas och i vilken omfattning, se vidare avsnitt 4.1. Utgångspunkten är att arbetsprövning utförs på arbetsplatsen men det finns inget som hindrar att arbetsprövning kan ske i hemmet förutsatt att det rör en arbetsplats där hemarbete förekommer.

8 b § Arbetsprövning får, inom en ramtid, pågå i två perioder om vardera 14 sammanhängande dagar. En ny period med arbetsprövning får påbörjas tidigast den trettionde dagen efter det att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats.

Ramtiden enligt första stycket är 365 dagar räknat från och med den första dagen i den första perioden med arbetsprövning.

Paragrafen är ny. Övervägandena finns i avsnitt 4.1.

I första stycket första meningen regleras tiden för när arbetsprövning får pågå. Arbetsprövning får, inom en ramtid, pågå under två perioder om vardera 14 sammanhängande dagar. Med dagar avses kalenderdagar. En period med arbetsprövning är 14 dagar oavsett hur mycket eller lite som den försäkrade tidsmässigt arbetsprövar. Även om arbetsprövning rent faktiskt äger rum enbart en enstaka dag i början av perioden med arbetsprövning så kan man

inte avbryta arbetsprövningen och efter det att 14 dagar förflutit återuppta arbetsprövningen. När en period väl är påbörjad så pågår den således alltid i 14 dagar. Inom ramtiden får den försäkrade alltså arbetspröva i två perioder om 14 dagar vardera.

I *första stycket andra meningen* anges att en ny period med arbetsprövning får påbörjas tidigast den trettionde dagen efter det att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats. Det betyder att en ny period med arbetsprövning inte får påbörjas i direkt anslutning till en tidigare period utan tidigast får påbörjas 30 dagar efter det att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats. Om exempelvis en period med arbetsprövning avslutas den 20 maj så får en ny period påbörjas tidigast den 19 juni. Det finns ingen reglering om att sjukperioden måste ha pågått en viss tid för att arbetsprövning ska kunna påbörjas.

Enligt *andra stycket* är ramtiden 365 dagar räknat från och med den första dagen i den första perioden med arbetsprövning. Ramtiden bryts inte om sjukperioden upphör. Om t.ex. en person som har haft två perioder med arbetsprövning och därefter återfår hel arbetsförmåga men sedan blir sjuk på nytt får han eller hon inte arbetspröva igen förrän 365 dagar förflutit sedan den första dagen i den första perioden med arbetsprövning i den tidigare sjukperioden. När det gäller villkoret i första stycket om att en ny period med arbetsprövning får påbörjas tidigast 30 dagar efter det att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats så gäller det även om ramtiden löper ut. Om en person arbetsprövar en andra gång i slutet av ramtiden som kort därefter löper ut så måste den försäkrade vänta 30 dagar efter det att den perioden med arbetsprövning har upphört innan en ny period med arbetsprövning får påbörjas.

8 c § Den försäkrade ska, för varje period med arbetsprövning, anmäla till Försäkringskassan vilken dag som arbetsprövningen ska påbörjas. Anmälan ska vara egenhändigt undertecknad av den försäkrade och arbetsgivaren.

Anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den första dagen i en period med arbetsprövning.

Paragrafen är ny. Övervägandena finns i avsnitt 4.2.

Enligt *första stycket* ska den försäkrade för varje period med arbetsprövning anmäla till Försäkringskassan vilken dag som arbetsprövning ska påbörjas. Regleringen innebär att den dag som i anmälan anges som arbetsprövningens första dag räknas som den

första dagen i den anmälda perioden med arbetsprövning även om arbetsprövningen rent faktiskt påbörjas en senare dag. Arbetsprövningsperiodens längd räknas från den angivna dagen vilket även gäller i fråga om ramtidens första dag, förutsatt att en ramtid inte redan löper. En anmälan ska vara egenhändigt undertecknad av både den försäkrade och arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses en behörig företrädare för arbetsgivaren. Med att anmälan ska vara egenhändigt undertecknad avses även att anmälan signeras elektroniskt.

I *andra stycket* anges att anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den första dagen i en period med arbetsprövning. Om avsikten är att påbörja arbetsprövningen den 20 september så ska anmälan således ha kommit in till Försäkringskassan senast den 6 september.

55 a §

Vid bedömningen av arbetsförmågan ska det bortses från arbetsförmåga som den försäkrade har uppvisat i arbetsprövning enligt 8 a §.

Paragrafen är ny. Övervägandena finns i avsnitt 4.1.

Paragrafen innebär att när arbetsförmågan ska bedömas för någon som har genomfört en arbetsprövning enligt 8 a § så ska Försäkringskassan och allmänna förvaltningsdomstolar bortse från aktivitetsförmåga som den försäkrade uppvisat i arbetsprövningen, jfr kommentaren till 8 a §. Detta hindrar inte att arbetsförmågan kan beaktas om den framgår av annat underlag. Det kan t.ex. vara fråga om att det i ett läkarintyg framgår att läkaren gör bedömningen att den försäkrades behov av sjukskrivning har förändrats.

29 kap.

2 § Rehabilitering enligt bestämmelserna i denna underavdelning ska syfta till att en försäkrad som har drabbats av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (arbetslivsinriktad rehabilitering). *Arbetsprövning enligt 27 kap. 8 a § är inte sådan arbetslivsinriktad rehabilitering.*

I paragrafen anges syftet med rehabilitering enligt bestämmelserna i 30–31 a kap. Övervägandena finns i avsnitt 4.1.

Den nya *andra meningen* innebär att arbetsprövning hos den försäkrades arbetsgivare enligt 27 kap. 8 a § inte ska anses utgöra

arbetslivsinriktad rehabilitering i den mening som avses i underavdelningen om rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Det betyder exempelvis att den försäkrade inte har rätt till rehabiliteringsersättning vid arbetsprövning enligt 27 kap. 8 a §. Däremot kan arbetsprövning enligt 8 kap. 7 a § ge arbetsgivaren anledning att upprätta en plan för återgång i arbete enligt 30 kap. 6 §. En sådan plan är inte begränsad till att enbart innehålla insatser i form av arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder i den mening avses i 29–31 a kap. (jfr prop. 2017/18:1 utg.omr. 10 avsnitt 3.8.4).