



Den nya rehabiliteringskedjan - vad innebär den för mig som arbetsgivare? Vad har jag för ansvar, rättigheter och skyldigheter?

Ulrika Egervall, Biltrafikens
Arbetsgivareförbund/
TransportGruppen



Rehabiliteringskedjan 1 juli 2008



Tidsbestämda gränser för när och hur arbetsförmågan ska prövas!

Anställningsskyddet och rehabiliteringsansvaret påverkas inte!



Försäkringskassans framtidsprognos

- Minskning av ohälsotalet till drygt 29 dagar (37,7) år 2011.
- Utgifterna minskar från 99,2 miljarder kronor år 2007 till 82,6 miljarder år 2011
- Förklaring: Allt färre blir sjukskrivna. De sjukfall som startar blir också kortare. Många personer med sjukersättning går i ålderspension under de närmaste åren
- Ytterligare förklaringar: De nya reglerna inom sjukförsäkringsområdet, det nya beslutstödet för försäkringsmedicin samt Försäkringskassans nya organisation för handläggning av sjukfall



En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete fr o m 1 juli 2008

- Rehabiliteringskedja - Kontroll av arbetsförmåga
 - efter 90 dagar (omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren)
 - efter 180 dagar (reguljära arbetsmarknaden om ej särskilda skäl)
 - efter 364 dagar (sjukpenning endast vid synnerliga skäl)
- Förlängd sjukpenning i max 550 dagar
 - Ersätter tidsbegränsad sjukersättning
 - Sänkt sjukpenning, från 80% till 75% från och med 13:e månaden
- Sjuk-/aktivitetsersättning endast om arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt



Dag 1-90

- Dag 1-90: Den försäkrades arbetsförmåga bedöms enbart i förhållande till sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren erbjuder.



Dag 91-180

- Dag 91-180: Prövning av rätt till sjukpenning omfattar den försäkrades möjlighet att utföra *annat arbete hos arbetsgivaren*, eventuellt efter en tids rehabilitering.
- Om detta inte anses möjligt, ska den försäkrade ges möjlighet att etablera kontakt med arbetsförmedlingen för att med stöd av af, kunna använda tiden med bibehållen sjukpenning till att söka nytt arbete.
- Fram till dag 180 står denna möjlighet till buds utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts.



Dag 181 ff

- Dag 181 ff: Om inte särskilda skäl talar mot det ska bedömning göras om den försäkrade kan försörja sig genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden.



Tidsbegränsad sjukpenning och förlängd sjukpenning

Bortre gräns för rätt till sjukpenning

- Sjukpenning utges under maximalt 364 dagar under en ramtid av 450 dagar.
- Om det finns synnerliga skäl, kan sjukpenning utges för ytterligare tid under ramtiden. Särskilda skäl kan vara: allvarliga sjukdomar av livshotande karaktär, t ex tumörsjukdomar, neurologiska sjukdomar och vänta på transplantation.
- Den försäkrade måste särskilt ansöka om sjukpenning på 80 procent för tid efter 364 dagar.



Förlängd sjukpenning

- Efter maximal sjukpenningperiod kan förlängd sjukpenning beviljas efter skriftlig ansökan (t ex sjukdom som kräver långvarig medicinsk behandling eller då sjukdom/skador tillstöter under tiden eller medicinska insatser dröjt)
- Kan utges under 550 dagar
- 75 procent av SGI
- Ska kunna betalas som förebyggande sjukpenning
- Tidsbegränsad rätt till sjuk- och aktivitetsersättning upphör



Ny ledighetslag 1/10 2008

- Arbetsoförmåga under minst 90 dagar
- Anställningsavtalet med den andra arbetsgivaren ingåtts under perioden dag 91 - dag 180 av sjukperioden
- Arbetstagaren har som mest rätt till nio månaders ledighet



Utlåtande av arbetsgivare 1/1 2009

- En försäkrad ska ge in ett utlåtande från sin arbetsgivare om Försäkringskassan begär det
- Av utlåtandet ska framgå vilka möjligheter som står till buds att tillvarata den försäkrades arbetsförmåga inom arbetsgivarens verksamhet efter omplacering eller annan rehabiliteringsåtgärd.




Samverkan med Försäkringskassan

- Prioriterad arbetsgivare som under löpande tolv månaders period har
 - minst 250 anställda varav minst 20 sjukpenningfall som överstiger 14 dagar
 - minst 20 anställda med sjukpenningfall som överstiger 14 dagar



AML, Kapitel 3 - Allmänna skyldigheter

- Arbetsgivare ska systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöverksamheten - d v s **Systematiskt arbetsmiljöarbete** ("alla ska veta vem som ska göra vad!")
 - Lämplig organisation (> kap 6)
 - Ansvarsfördelning (> kap 8)
 - Dokumentation (*årlig handlingsplan och sammanställning av olycksfall och arbetsskador*, protokoll skyddsronder/-kommittémöten, tillbudsrapportering m m) Handlingsplaner (Vad-När-Vem/*Hur*)
 - Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet



Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) – bra checklista!

- Upprätta tydlig policy
- "Rehabiliteringsutredning" /checklista
- Samråd med facket.
- Kontakt med den sjuke
- Planera åtgärder för återgång i god tid
- Avsätta resurser om möjligt
- Få arbetstagaren att medverka
- Dokumentera!



Arbetsgivarens ansvar vid rehabilitering

Krav:

- **Arbetsmiljöanpassning** - tekniska och handikapphjälpmedel (t ex höj- & sänkbart arbetsbord)
- **Ändring i arbetet** - arbetstid, omplacering, arbetsorganisation, omfördelning av arbetsuppgifter
- **Arbetslivsinriktade åtgärder** - arbetsträning (tillbaka till ordinarie arbete, ev omplacering), utbildning och vägledning

Frivilligt (inga formella krav):

- **Medicinsk eller social rehabilitering** - operationer, medicin, sjukgymnastik, samtalsterapi (t ex hos privat terapeut), alkoholavvänjning, skuldsanering



Bidrag till rehabiliteringskostnader och arbetshjälpmedel

- AFA Försäkring kan delfinansiera rehabilitering
- FK kan bidra för inköp av arbetshjälpmedel om anställd



Sjukdom och anställningen

- Förbud att säga upp på grund av sjukdom:
 - Undantag vid stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.
 - Arbetsgivaren ska ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och gjort vad som skäligen kunnat krävas, exempelvis när det gäller anpassning av arbetsplatsen och omplacering



Domar

- Arbetsgivaren är inte skyldig att inrätta ny tjänst (AD 1993:42)
- AG kan dock behöva pröva annan organisatorisk lösning (AD 2001:92)
- Oklarheter beträffande rehabiliteringen går ut över arbetsgivaren (2003:44 samt 2006:90)
- Arbetstagaren förväntas medverka i rehabiliteringen (AD 1993:96)



Korta sammanfattande slutsatser utifrån Arbetsdomstolens domar

- Arbetsgivaren har bevisbördan för att det föreligger saklig grund för uppsägning.
- Sjukdom är som huvudregel inte saklig grund.
- Arbetsgivaren måste visa att rehabiliteringsutredningen är slutförd och att ytterligare insatser inte är rimliga eller blir verkningsfulla.
- Arbetsgivaren behöver inte utvidga verksamheten eller göra arbetsplatsanpassningar som inte är ekonomiskt försvarliga.
- Arbetsgivaren måste undersöka möjligheterna att göra viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda men den sjuke kan inte kräva att få någon annans arbete eller att andra anställda ska få arbetsuppgifter som ökar risken för att de skadas eller blir sjuka.
- Arbetstagaren måste anstränga sig för att återkomma i arbete och måste därför aktivt delta i rehabiliteringen.