

Information och rutiner för chefer om sjukersättning

Arbetstagare är skyldig att anmäla Försäkringskassans beslut till arbetsgivaren. Här får du som chef information om hel och partiell sjukersättning utan tidsbegränsning.

Sjukersättningar från och med 1 juli 2012 är utan tidsbegränsning.

Hel sjukersättning utan tidsbegränsning

- Vid beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning avslutas anställningen
- Innan avslut är arbetsgivaren skyldig att avvakta överklagandetiden om två månader från dagen för Försäkringskassans beslut
- Därefter ska arbetsgivaren ge skriftligt besked, enligt 33§ andra stycket LAS, till arbetstagaren

Mer information om hel sjukersättning utan tidsbegränsning

Chefen ansvarar för att beslut inkommer till löneenheten och även för att nedanstående utförs korrekt arbetsrättsligt. Det är också viktigt att besluten lämnas till löneenheten så att arbetstagarens pensionsavgifter blir korrekta.

Vid beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning avslutas anställningen efter besked om överklagandetiden på två månader har gått från Försäkringskassans beslutsdatum.

- Chefen skickar en skriftlig förfrågan om överklagan till arbetstagaren.
Använd blanketten Beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning från Försäkringskassan

När bekräftelsen inkommer om att överklagan inte är gjord ska arbetstagaren ha ytterligare ett skriftligt besked om att anställningen upphör.

- Chefen skickar, med mottagningsbevis, sådant besked till arbetstagaren
- Kopia på beskedet skickas till löneenheten.

Därefter kommer anställningen att avslutas.

Obs! Om överklagan är gjord måste arbetsgivaren avvakta nytt beslut i ärendet från Försäkringskassan och arbetstagaren behåller anställningen under tiden.

Partiell sjukersättning utan tidsbegränsning

- Vid beslut om partiell sjukersättning utan tidsbegränsning omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden
- Innan omreglering av anställningen ska arbetsgivaren lämna skriftligt besked, enligt AB § 12 mom. 1, till såväl den anställda som den fackliga organisationen senast en månad innan anställningen omregleras
- Omregleringen sker först månadsskiftet som följer efter att en kalendermånad har gått.