



KLAGANDE

Allmänna ombudet för socialförsäkringen

MOTPART

Anette Källström, 19681204-6628

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Karlstads dom den 27 december 2018
i mål nr 1106-18, se bilaga A

SAKEN

Sjukpenning

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Kammarrätten avslår överklagandet.

YRKANDEN M.M.

Allmänna ombudet för socialförsäkringen yrkar att kammarrätten beslutar att Anette Källström har rätt till sjukpenning för perioden den 1–14 april 2017 samt visar målet åter till Försäkringskassan för beräkning av ersättningen och anför följande.

Frågan i målet är om den försäkrade har rätt till sjukpenning under de första 14 dagarna efter det att hon påbörjat en ny anställning hos samma arbetsgivare under ett pågående sjukfall, eller om arbetsgivaren är skyldig att betala ny sjuklön. Försäkringskassans normering innebär att arbetsgivaren ska betala sjuklön trots att betalningsskyldigheten inte har uttryckligt stöd i lag. Därtill kommer att tillämpningen motverkar

intresset av att personer som av hälsoskäl behöver byta arbete får möjlighet att göra detta.

En fråga som uppkommer är om det är bestämmelserna i lagen (1991:1047) om sjuklön, förkortad SjLL, eller bestämmelserna i socialförsäkringsbalken, förkortad SFB, som ska tillämpas i den aktuella situationen. Från och med den tidpunkt då den försäkrade varit sjuk i mer än 14 dagar övergår ansvaret på Försäkringskassan och ledning bör därför tas i bestämmelserna i SFB. Även om Anette Källström har påbörjat en ny anställning har hon inte varit åter i arbete. Det talar för att det är fråga om en och samma sjukperiod.

För det fall kammarrätten anser att SjöLL är tillämplig så är situationen då den försäkrade byter anställning efter att ha passerat dag 14 i sjukperioden inte närmare reglerad i lag eller förarbeten. Kravet i 7 § tredje stycket SjöLL att den försäkrade måste ha återgått i arbete i fem kalenderdagar för att den föregående sjukperioden ska ha brutits måste anses föreligga även om den försäkrade byter till en ny anställning men är fortsatt sjukskriven. Enligt samma lagrum kan en och samma sjukperiod aldrig innehålla mer än 14 dagar med sjuklön. Eftersom Anette Källström aldrig återgick i arbete mellan den sista dagen i den tidigare anställningen och den första dagen i den nya anställningen är kravet inte uppfyllt.

Anette Källström har inte svarat på överklagandet.

Försäkringskassan har yttrat sig i målet och anför följande. Flera sjukperioder enligt SjöLL kan pågå under en och samma sjukperiod enligt SFB. En arbetsgivare kan också vara skyldig att betala flera sjuklönepioder under en och samma sjukperiod enligt SFB. Om en arbetstagare påbörjar en ny anställning under en pågående sjukperiod enligt SFB blir arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön i 14 dagar, oavsett om den

nya anställningen påbörjas under de första 14 dagarna eller senare i sjukperioden enligt SFB.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Vad målet gäller

Anette Källström har under ett pågående sjukfall med sjukpenning fått en ny anställning i anslutning till en tidigare anställning hos samma kommun. Hon har inom ramen för den tidigare anställningen och under samma sjukfall haft en hel sjuklöneperiod. Frågan i målet är om Anette Källström under de första 14 dagarna i den nya anställningen, dvs. perioden den 1–14 april 2017, på nytt ingår i en sjuklöneperiod och därför inte är berättigad till sjukpenning.

Rättslig reglering

Enligt 27 kap. 9 § SFB lämnas inte sjukpenning på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod när den försäkrades arbetsgivare ska svara för sjuklön enligt SjLL.

I 1 § SjLL stadgas att en arbetstagare enligt vad som följer av denna lag har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra förmåner (sjuklön). Enligt 3 § samma lag gäller en arbetstagares rätt till sjuklön från den första dagen av anställningstiden.

Av 7 § samma lag framgår att sjuklöneperioden omfattar den första dag som arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Kammarrättens bedömning

Av anställningsavtal mellan kommunen och Anette Källström framgår att Anette Källström blev anställd som personlig assistent från och med den

1 april 2017 och tills vidare med bl.a. ny månadslön, nya arbetsuppgifter och ny arbetstidsomfattning jämfört med hennes tidigare anställning som fritidspedagog hos samma kommun. Kammarrätten anser att anställningen som personlig assistent utgör ett nytt anställningsförhållande mellan Anette Källström och kommunen.

Anette Källström har därmed enligt 3 § SjLL vid sjukdom rätt till sjuklön från och med den första dagen av sin nya anställning. Det förhållandet att hon tidigare haft en annan anställning hos samma arbetsgivare föranleder ingen annan bedömning.

Det är ostridigt att hennes arbetsförmåga har varit nedsatt på grund av sjukdom under perioden den 1–14 april 2017. Hon uppfyller därför förutsättningarna för att ingå i en ny sjuklöneperiod och har därmed inte rätt till sjukpenning under denna tid. Det innebär att överklagandet ska avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (formulär 4).

Niclas Falkendal

Ewa Mårdberg

Liselotte Tagaeus
referent

/Nicolas Soldati

**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I KARLSTAD****DOM**
2018-12-27
Meddelad i KarlstadMål nr
1106-18**KLAGANDE**1. Allmänna ombudet för socialförsäkringen
103 51 Stockholm2. Anette Källström, 19681204-6628
Odonvägen 9
711 33 Lindesberg**ÖVERKLAGAT BESLUT**

Försäkringskassans beslut den 8 januari 2018, bilaga 1

SAKEN

Sjukpenning

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår överklagandena.

Dok.Id 222462

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 568 651 12 Karlstad	Rådhuset, Stora torget	054-14 85 00 E-post: forvaltningsrattenikarlstad@dom.se www.forvaltningsrattenikarlstad.domstol.se	054-14 85 30	måndag–fredag 08:00–16:00

YRKANDEN M.M.

Allmänna ombudet för socialförsäkringen (allmänna ombudet) yrkar att förvaltningsrätten med ändring av Försäkringskassans beslut ska förklara att Anette Källström har rätt till sjukpenning för perioden den 1 – 14 april 2017.

Till stöd för sin talan anför allmänna ombudet bl.a. följande. Frågan i målet är om den försäkrade har rätt till sjukpenning under de första fjorton dagarna efter det att hon påbörjat en ny anställning, eller om arbetsgivaren då är skyldig att betala sjuklön. I målet uppkommer därför frågan om den försäkrade under de första fjorton dagarna i den nya anställningen på nytt ska omfattas av bestämmelserna i lagen (1991:1047) om sjuklön eller av bestämmelserna om sjukpenning i SFB.

Anette Källström beviljades sjukpenning i oktober 2015. Hon hade vid insjuknandet en anställning som fritidspedagog med Lindesbergs kommun som arbetsgivare. Från och med den 1 april 2017 har hon fått en ny anställning som personlig assistent med Lindesbergs kommun som arbetsgivare. Försäkringskassan anser att arbetsgivaren ska utge sjuklön för tiden den 1 – 14 april 2017 då det är fråga om en ny anställning. Sjukpenning har därför inte beviljats för nämnda period men däremot för tiden därefter.

Om en försäkrad avbryter sin anställning under en period med sjuklön ska den nya arbetsgivaren betala för en ny sjuklöneperiod. Denna situation är reglerad i lag. Situationen där den försäkrade under en period med sjukpenning, men efter sjuklöneperiodens slut, avbryter sin anställning för att inleda en ny anställning är däremot inte reglerad i sjuklönelagen. Försäkringskassans normering innebär att arbetsgivaren i en sådan situation ska betala för en ny sjuklöneperiod. Försäkringskassans inställning är

densamma oavsett om det är fråga om en ny anställning hos samma arbetsgivare (jfr. Vägledning 2011:1, version 6, s. 15 avsnitt 1.5.3). Enligt allmänna ombudets uppfattning finns det anledning att ifrågasätta om arbetsgivaren är skyldig att betala ny sjuklön för en person som är sjuk och uppbär sjukpenning när anställningen påbörjas. Eftersom den aktuella situationen inte är uttryckligen reglerad i lag, framstår det som tveksamt att ålägga en arbetsgivare skyldighet att betala sjuklön i denna situation. Det kan antas att en sådan skyldighet skulle ha en negativ inverkan på möjligheterna till omställning för personer som har nedsatt arbetsförmåga i sitt tidigare arbete. Risk finns att det skulle kunna göra arbetsgivaren mindre benägen att t.ex. utreda omplaceringsmöjligheter för anställda med nedsatt arbetsförmåga. Rörligheten på arbetsmarknaden skulle därmed motverkas. Enligt allmänna ombudets mening kommer skyldigheten att på nytt utge sjuklön i konflikt med lagstiftarens intentioner, eftersom ett uttalat syfte med rehabiliteringskedjan är att människors arbetsförmåga ska tas tillvara. Ett sätt att ta tillvara arbetsförmågan är att förmå arbetstagare att byta arbete när de inte längre har förmåga att utföra sitt tidigare arbete på grund av sjukdom (prop. 2007/08:136 s. 57-58).

Med hänsyn till ovanstående anser allmänna ombudet att den omständigheten att den försäkrade har inlett en ny anställning inte bör innebära att en ny sjuklöneperiod ska påbörjas, oavsett om den nya anställningen är hos en ny arbetsgivare eller hos samma arbetsgivare som tidigare. Om förvaltningsrätten anser att arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön vid en ny anställning uppstår frågan om detta även gäller när den försäkrade byter anställning utan att byta arbetsgivare. Allmänna ombudet anser att det åtminstone inte bör föreligga en skyldighet att betala en ny sjuklöneperiod om det är fråga om samma arbetsgivare som tidigare.

Den aktuella sjukperioden inleddes hösten 2015 och arbetsgivaren betalade då ut sjuklön. Anette Källström har från och med den 1 april 2017 en ny

anställning men hos samma arbetsgivare. Hon har varit sjukskriven före, under och efter den aktuella perioden i målet samt erhållit sjukpenning för övriga perioder. Det finns inget som talar för att Anette Källström haft en förbättrad arbetsförmåga under tiden den 1 – 14 april 2017. Hon är därför berättigad till sjukpenning för denna period.

Anette Källström yrkar att hon ska beviljas sjukpenning för den aktuella perioden. Hon har hela tiden haft en tillsvidareanställning hos Lindesbergs kommun men har från och med den 1 april 2017 fått förändrade arbetsuppgifter, utan att ha varit frisk och arbetat en hel dag. Arbetsgivaren vägrar betala sjuklön för de två första veckorna och Försäkringskassan vägrar att betala sjukpenning för samma tid. Det är inte rättvist att hon ska hamna i kläm.

Försäkringskassan som yttrat sig i målet anför bl.a. följande. En sjuklöneperiod omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjukperiod är den tid då arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som sätter ned arbetsförmågan (7 § SjLL). En sjukperiod är alltså den tid som arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom hos sin eller sina arbetsgivare. Detta innebär att flera sjukperioder enligt SjLL kan pågå under en och samma sjukperiod enligt SFB men även att en arbetsgivare kan vara skyldig att betala flera sjuklöneperioder under en och samma sjuklöneperiod enligt SFB.

När en anställning upphör bryts sjuklöneperioden (7 § SjLL). Om arbetstagaren påbörjar en ny anställning börjar – om kvalifikationskraven är uppfyllda – en ny sjuklöneperiod att löpa hos den arbetsgivaren (prop. 1990/91:181 s. 73). Det innebär att om en arbetstagare påbörjar en ny anställning under en pågående sjukperiod enligt SFB blir den arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön i 14 dagar, oavsett om den nya anställningen

påbörjas under de 14 första dagarna eller senare i sjukperioden enligt SFB. Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön i 14 dagar oavsett om den nya anställningen är hos samma arbetsgivare som tidigare eller hos en ny arbetsgivare. En arbetstagare som får en ny anställning under en pågående sjukperiod kan därför få sjuklön flera gånger under en och samma sjukperiod.

I författningskommentaren i prop. 1990/91:181 s.73 är utgångspunkten att arbetstagaren får en *ny anställning*. Det är då arbetsgivaren i den nya anställningen som ska svara för sjuklön, det kan vara samma arbetsgivare som tidigare eller en ny arbetsgivare. Arbetsgivaren ska betala sjuklön oavsett om den nya anställningen påbörjas under de 14 första dagarna eller senare i sjukperioden enligt SFB. Utifrån vad som framgår av nämnda författningskommentar anser Försäkringskassan att det inte finns utrymme att tolka bestämmelserna på det sätt som allmänna ombudet gjort.

Allmänna ombudet anför vidare att en sjukperiod är den sammanhängande period, inklusive sjuklöneperioden, som den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt. Enligt allmänna ombudets uppfattning kan en sjukperiod inte innehålla mer än en sjuklöneperiod (14 dagar). Däremot kan sjuklöneperioden under vissa förutsättningar komma att delas upp på mer än ett tillfälle. Så är t.ex. om en anställning upphör under sjuklöneperioden och alla dagar i den perioden ännu inte har betalats ut. Den kommande anställningen kan då inledas med de återstående dagarna i den föregående sjuklöneperioden. Det innebär också att om en försäkrad påbörjar en ny anställning under en pågående sjukperiod så blir den nya arbetsgivaren enbart skyldig att betala ut sjuklön om det finns några dagar med sjuklön kvar att betala ut. Det medför enligt allmänna ombudets mening, i motsats till Försäkringskassans uppfattning, att en ny anställning inte per automatik ska inledas med en ny sjukperiod (jfr. prop. 1990/91:181 s. 73). Avslutningsvis anser allmänna ombudet att enbart den omständigheten att

den försäkrade har bytt anställning, men kvarstår hos samma arbetsgivare, inte bör föranleda en ny sjuklöneperiod.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

Frågan i målet är om perioden den 1 – 14 april 2017 utgjorde en ny sjuklöneperiod med följderna att sjukpenning inte lämnas för dessa dagar.

Enligt 27 kap. 9 § socialförsäkringsbalken (2010:110), SFB lämnas inte sjukpenning på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod när den försäkrades arbetsgivare ska svara för sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, SjLL.

Av 3 § SjLL framgår att arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden.

Enligt 7 § SjLL omfattar sjuklöneperioden den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt pga. sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Av prop. 1990/91:181 s. 73 framgår att om arbetstagaren börjar en ny anställning börjar – om kvalifikationskraven är uppfyllda – en ny sjuklöneperiod löpa hos den arbetsgivaren.

För att avgöra om en period ingår i en sjuklöneperiod utgår tillämpningen från sjuklönelagen, jfr RÅ 2005 ref. 52.

Kammarrätten i Göteborg har i dom den 26 februari 2014 i mål nr 3914-13 uttalat att huvudregeln är att sjukpenning inte lämnas av Försäkringskassan under de första 14 dagarna i en sjukperiod när en person är anställd och

därmed omfattas av sjuklönelagen. Kammarrätten fann att det inte heller med stöd av arbetsrättsliga bestämmelser och praxis fanns stöd för att frångå huvudregeln.

Av utredningen i målet framgår att Anette Källström har varit sjukskriven i varierande omfattning från sin anställning som fritidspedagog i Lindesbergs kommun sedan oktober 2015. Den 1 april 2017 tillträdde hon en ny anställning som personlig assistent i samma kommun. Tiden innan, under och efter den nya anställningen bedömdes Anette Källströms arbetsförmåga av Försäkringskassan vara nedsatt i varierande omfattning och hon uppbar sjukpenning förutom för perioden den 1 – 14 april 2017.

Förvaltningsrättens bedömning

Inledningsvis konstateras att det inte är ifrågasatt att Anette Källströms arbetsförmåga var nedsatt på grund av sjukdom under perioden den 1 – 14 april 2017. Frågan om hon har rätt till sjukpenning under denna period är istället avhängig om perioden ingår i en ny sjuklöneperiod eller inte. Bedömningen av denna fråga ska enligt praxis utgå från sjuklönelagen.

Av lagtexten i SjLL framgår att bestämmelserna tar sikte på att arbetstagaren påbörjar en ny anställning, vilket Anette Källström har gjort. När en ny anställning påbörjas – hos samma arbetsgivare eller en ny – är det förvaltningsrättens uppfattning att det också inleds en ny sjuklöneperiod enligt SjLL, även om det är inom samma sjukperiod enligt SFB. Detta innebär i förevarande fall att Anette Källströms sjukskrivningsperiod den 1 – 14 april 2017 ingick i en ny sjuklöneperiod hos Lindesbergs kommun. Anette Källström har således enligt 27 kap. 9 § SFB inte rätt till sjukpenning för denna period. Överklagandena ska därför avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Detta avgörande kan överklagas. Information om hur man överklagar finns i bilaga 2 (FR-12).

Jennie Överström
Assessor

Nämndemännen Per Ljungqvist, Gunilla Neogard och Ann-Catrin Örtqvist har deltagit i avgörandet.



Hur man överklagar

FR-12

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 2 månader

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från beslutets datum.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Oftast är sista dagen för överklagande exakt 2 månader från det datum som tiden börjar räknas.

Exempel: Du fick del av beslutet den 21 december
→ tiden går ut den 21 februari.

Om samma datum inte finns i slutmånaden går tiden i stället ut på slutmånadens sista dag.

Exempel: Du fick del av beslutet den 31 december
→ tiden går ut den 28 februari.

Är sista dagen en lördag, söndag eller helgdag, mid-sommarafton, julafton eller nyårsafton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

och varför du tycker att kammarrätten ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha

Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Den som vill överklaga kammarrättens avgörande ska skriva till Högsta förvaltningsdomstolen. Skrivelsen ställs alltså till Högsta förvaltningsdomstolen *men ska skickas eller lämnas till kammarrätten*.

Överklagandet ska ha kommit in till kammarrätten *inom två månader* från den dag då klaganden fick del av beslutet. Tiden för överklagande för det allmänna räknas dock från den dag beslutet meddelades.

För en enskild klagande är sista dagen för överklagande två månader från den dag då han/hon fick del av kammarrättens beslut. Om klaganden fick del av kammarrättens beslut t.ex. den 30 juni måste skrivelsen med överklagande ha kommit in senast den 30 augusti. Om klaganden fick del av beslutet t.ex. den 31 juli, som inte har någon motsvarighet två månader senare, löper tiden i stället ut på slutmånadens sista dag, dvs. i det här exemplet den 30 september. Om sista dagen för överklagande infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommar, jul- eller nyårsafton, räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Högsta förvaltningsdomstolen krävs att *prövningstillstånd* meddelas. Högsta förvaltningsdomstolen lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas eller om det finns synnerliga skäl till sådan prövning, såsom att det finns grund för resning eller att målets utgång i kammarrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag.

Om prövningstillstånd inte meddelas står kammarrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till Högsta förvaltningsdomstolen varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla följande uppgifter;

1. den klagandes namn, person-/organisationsnummer, postadress, e-postadress och telefonnummer till bostaden och mobiltelefon. Dessutom ska adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nå för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om klaganden anlitar ombud, ska ombudets namn, postadress, e-postadress, telefonnummer till arbetsplatsen och mobiltelefonnummer anges. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till Högsta förvaltningsdomstolen
2. det beslut som överklagas med uppgift om kammarrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet
3. de skäl som klaganden vill åberopa för sin begäran om att få prövningstillstånd
4. den ändring av kammarrättens beslut som klaganden vill få till stånd och skälen för detta
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.