

HFD 2020 ref. 47

Fråga om rätt till sjukpenning när en arbetstagare byter anställning under en pågående sjukperiod.

27 kap. 9 § socialförsäkringsbalken, 7 § lagen (1991:1047) om sjuklön

Högsta förvaltningsdomstolen meddelade den 30 september 2020 följande dom (mål nr 292-20).

Bakgrund

1. En anställd som inte kan arbeta på grund av sjukdom har som huvudregel rätt till antingen sjuklön från arbetsgivaren eller sjukpenning från Försäkringskassan. Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gäller under de 14 första dagarna av en sjukperiod. Sjukpenning lämnas inte för tid då arbetsgivaren ska svara för sjuklön.

2. A.K. insjuknade i oktober 2015. Hon var då anställd som fritidspedagog vid Lindesbergs kommun, och arbetsgivaren betalade sjuklön för de 14 första dagarna av sjukperioden. Därefter fick hon sjukpenning. I mars 2017, då A.K. fortfarande var sjukskriven, avtalade hon med sin arbetsgivare om att hon från och med april samma år skulle vara anställd som personlig assistent hos kommunen. Efter att Försäkringskassan hade fått information om avtalet med arbetsgivaren beslutade myndigheten att inte betala ut sjukpenning för tiden 1–14 april 2017. Enligt Försäkringskassan innebar avtalet att A.K. hade tillträtt en ny anställning hos kommunen vilket medförde att kommunen var skyldig att betala sjuklön under de 14 första dagarna av den nya anställningstiden. Hon hade därför inte rätt till sjukpenning för den perioden.

3. A.K. och Allmänna ombudet för socialförsäkringen överklagade Försäkringskassans beslut till Förvaltningsrätten i Karlstad som avslog överklagandena.

4. Allmänna ombudet överklagade vidare till Kammarrätten i Göteborg som också avslog överklagandet. Kammarrätten ansåg att eftersom det var fråga om ett nytt anställningsförhållande hade A.K. rätt till sjuklön från arbetsgivaren i 14 dagar räknat från och med den första dagen av den nya anställningen. Hon hade därmed inte rätt till sjukpenning för den tiden.

Yrkanden m.m.

5. *Allmänna ombudet för socialförsäkringen* yrkar att Högsta förvaltningsdomstolen ska förklara att A.K. har rätt till sjukpenning för tiden 1–14 april 2017.

6. A.K. har inte yttrat sig.

Skälen för avgörandet

Frågan i målet

7. Frågan i målet är om byte av anställning under en pågående sjukperiod innebär att sjukpenning inte ska lämnas för de 14 första dagarna av den nya anställningstiden på den grunden att arbetsgivaren ska svara för sjuklön under den tiden.

Rättslig reglering m.m.

8. Bestämmelser om rätt för arbetstagare att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner finns i lagen (1991:1047) om sjuklön. Enligt 3 § första stycket gäller arbetstagarens rätt till sjuklön från och med första dagen av anställningstiden. Av 4 § första stycket framgår att sjuklön betalas ut vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan.

9. Enligt 7 § första stycket omfattar sjuklöneperioden den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör. Som sjukperiod anses enligt andra stycket sådan tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som avses i 4 §.

10. Rätten till sjukpenning regleras i socialförsäkringsbalken. Enligt 27 kap. 9 § lämnas inte sjukpenning på grundval av anställningsförmåner för tid som ingår i en sjuklöneperiod när den försäkrades arbetsgivare ska svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön.

Högsta förvaltningsdomstolens bedömning

11. Underinstanserna har ansett att A.K:s arbetsgivare ska svara för sjuklön under en ny sjuklöneperiod om 14 dagar eftersom hon under pågående sjukperiod har ingått ett nytt anställningsavtal, vilket innebär att hon enligt 27 kap. 9 § socialförsäkringsbalken inte har rätt till sjukpenning för dessa dagar.

12. Den fråga som Högsta förvaltningsdomstolen ska ta ställning till är således om den omständigheten att en arbetstagare byter anställning under en pågående sjukperiod innebär att en ny sjuklöneperiod börjar löpa.

13. Av 7 § första stycket lagen om sjuklön framgår att sjuklöneperioden omfattar de 14 första dagarna i en sjukperiod samt att sjuklöneperioden bryts om anställningen upphör. Enligt andra stycket anses som sjukperiod sådan tid under vilken arbetstagaren i oavbruten följd lider av sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Någon bestämmelse om att sjukperioden bryts om anställningen upphör finns inte. Sjukperioden pågår alltså så länge som sjukdomen sätter ned arbetsförmågan.

14. Av de nämnda bestämmelserna följer att arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gäller endast under de 14 första dagarna av varje sjukperiod. Om arbetstagaren slutar sin anställning under sjuklöneperioden bryts denna period, dvs. den tidigare arbetsgivaren behöver då inte längre betala sjuklön. Något stöd för att ett byte av anställning medför att arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön för andra dagar än de 14 första dagarna i sjukperioden finns däremot inte i regleringen. Detta gäller oavsett om den nya anställningen ingås hos samma eller en ny arbetsgivare.

15. A.K. kan således inte vägras rätt till sjukpenning för tiden 1–14 april 2017 på den grunden att hennes arbetsgivare ska betala sjuklön. Något annat skäl mot att hon har rätt till sjukpenning för den tiden har inte kommit fram. Överklagandet ska därmed bifallas.

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande

Högsta förvaltningsdomstolen upphäver underinstansernas avgöranden och förklarar att A.K. har rätt till sjukpenning för tiden 1–14 april 2017.

I avgörandet deltog justitieråden *Jermsten, Ståhl, Bull, von Essen* och *Jönsson*. Föredragande var justitiesekreteraren Maria Rydell.

Förvaltningsrätten i Karlstad (2018-12-27, ordförande Överström):

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

Enligt 27 kap. 9 § socialförsäkringsbalken, 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 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 frånga huvudregeln.

Av utredningen i målet framgår att A.K. 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 A.K:s 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 A.K:s 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 A.K. 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 A.K:s sjukskrivningsperiod den 1–14 april 2017 ingick i en ny sjuklöneperiod hos Lindesbergs kommun. A.K. har således enligt 27 kap. 9 § SFB inte rätt till sjukpenning för denna period. Överklagandena ska därför avslås. – Förvaltningsrätten avslår överklagandena.

Kammarrätten i Göteborg (2019-11-21, Falkendal, Mårdberg och Tagaeus):

Vad målet gäller

A.K. 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 A.K. 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

[text här utelämnad]

Kammarrättens bedömning

Av anställningsavtal mellan kommunen och A.K. framgår att A.K. 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 A.K. och kommunen.

A.K. 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. – Kammarrätten avslår överklagandet.