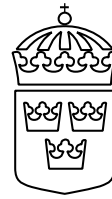


# Regeringens proposition

## 2025/26:53



Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Prop.  
2025/26:53

---

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 6 november 2025

*Ebba Busch*

*Anna Tenje*  
(Socialdepartementet)

## Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i socialförsäkringsbalken som 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.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2026.

## Innehållsförteckning

|          |                                                                                                 |    |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1        | Förslag till riksdagsbeslut .....                                                               | 3  |
| 2        | Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....                                     | 4  |
| 3        | Ärendet och dess beredning .....                                                                | 6  |
| 4        | Vägar tillbaka till arbete vid sjukskrivning .....                                              | 6  |
| 4.1      | Arbetsförmåga – aktiviteter under tid med sjukpenning .....                                     | 6  |
| 4.2      | Upptäckning i lönearbete och arbetsåtergång genom arbetsträning .....                           | 7  |
| 4.3      | Arbetsprövning .....                                                                            | 7  |
| 4.4      | Försäkringskassans samordningsansvar .....                                                      | 9  |
| 4.5      | Arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar .....                                     | 9  |
| 4.6      | Den försäkrades ansvar under tid med sjukpenning .....                                          | 11 |
| 5        | Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning .....                                                 | 11 |
| 5.1      | Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning ska vara möjligt .....                                | 11 |
| 5.2      | Arbetsprövning ska anmälas till Försäkringskassan .....                                         | 22 |
| 5.3      | Det behövs inga särskilda bestämmelser om kontroll .....                                        | 27 |
| 5.4      | Uppföljning och utvärdering av möjligheten till arbetsprövning med bibehållen sjukpenning ..... | 29 |
| 6        | Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....                                                 | 30 |
| 7        | Konsekvenser .....                                                                              | 30 |
| 7.1      | Konsekvenser för enskilda .....                                                                 | 30 |
| 7.2      | Konsekvenser för statens finanser .....                                                         | 31 |
| 7.3      | Konsekvenser för arbetsgivare .....                                                             | 31 |
| 7.4      | Konsekvenser för Försäkringskassan .....                                                        | 32 |
| 7.5      | Konsekvenser för hälso- och sjukvården .....                                                    | 32 |
| 7.6      | Konsekvenser för andra myndigheter än Försäkringskassan .....                                   | 33 |
| 7.7      | Konsekvenser för att uppnå jämställdhet .....                                                   | 33 |
| 7.8      | Konsekvenser som rör risken för fusk och felaktiga utbetalningar .....                          | 33 |
| 7.9      | Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden .....                                       | 33 |
| 8        | Författningskommentar .....                                                                     | 33 |
| Bilaga 1 | Sammanfattning av promemorian Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning .....                   | 38 |
| Bilaga 2 | Promemorians lagförslag .....                                                                   | 40 |
| Bilaga 3 | Förteckning över remissinstanserna .....                                                        | 42 |
|          | Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 6 november 2025 .....                          | 43 |

# 1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2025/26:53

Regeringens förslag:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken.

## 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 §<sup>1</sup>

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 §§ utan att det påverkar hans eller hennes rätt till sjukpenning.*

#### 8 b §

*Arbetsprövning får, inom en ramtid om 365 dagar, 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.*

*En period med arbetsprövning påbörjas den dag som har angetts i anmälan enligt 8 c §.*

*Ramtiden enligt första stycket räknas 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 undertecknad av den försäkrade och arbetsgivaren.*

*Anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den dag som arbetsprövningen ska påbörjas.*

#### Försäkrade som har genomfört arbetsprövning

#### 55 a §<sup>2</sup>

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

### 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.

<sup>2</sup> Tidigare 27 kap. 55 a § upphävd genom 2020:427.

### 3 Ärendet och dess beredning

Inom Socialdepartementet har promemorian Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning (S2025/00933) tagits fram. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissvaren finns tillgängliga i Socialdepartementet (S2025/00933).

I propositionen behandlas promemorians lagförslag.

### 4 Vägar tillbaka till arbete vid sjukskrivning

#### 4.1 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 enligt Försäkringskassan 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 flera 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).

## 4.2 Upptrappning i lönearbete och arbetsåtergång genom arbetsträning

Prop. 2025/26:53

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 4.5).

En försäkrad 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 vissa angivna uppgifter (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. Arbetsträning 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. arbetsträning, ska arbetsförmågan anses vara nedsatt i den utsträckning åtgärden förhindrar förvärvsarbete (31 kap. 8 § andra stycket SFB). Under tid med arbetsträning har den försäkrade rätt till rehabiliteringsersättning.

## 4.3 Arbetsprövning

Uttrycket arbetsprövning har använts länge och har haft olika betydelser. Ansvaret 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 från 2007 att den försäkrade, under arbetsprövningen, fick pröva olika arbetsställningar och arbetsmoment för att klargöra t.ex. den fysiska förmågan men också förmågan att koncentrera sig, minnas och lösa problem. 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 Försäkringskassans vägledning 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, t.ex. 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. Där emot 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 och för att få svar på om det var aktuellt med upptrappning av arbetstid eller arbetsträning. Arbetsprövning användes också 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. 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) lämnade 2017 en skrivelse till Socialdepartementet med förslag om att återinföra möjligheten att arbetspröva. 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 lämnade Försäkringskassan en framställan till Socialdepartementet om att tillsätta en utredning om att införa arbetsprövning med bibehållen sjukpenning för försäkrade som varit sjukskrivna en tid. 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.

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 rehabiliteringsåtgärder, 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).

## 4.5 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 reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd när det gäller sakliga skäl 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 sina 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 i det förebyggande arbetet eller 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.

## 4.6 Den försäkrades ansvar under tid med sjukpenning

Prop. 2025/26:53

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 avstämningsmöte 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).

## 5 Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

### 5.1 Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning ska vara möjligt

#### **Regeringens förslag**

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

#### **Promemorians förslag**

Förslaget i promemorian stämmer överens i sak med regeringens. I promemorians lagförslag anges det inte uttryckligen vilken dag som en period med arbetsprövning påbörjas.

#### **Remissinstanserna**

De flesta remissinstanserna tillstyrker eller har inga invändningar mot promemorians förslag att införa en möjlighet till arbetsprövning med bibehållen sjukpenning, däribland *Arbetsgivarverket*, *Folkhälsomyndigheten*, *Försäkringskassan*, *Förvaltningsrätten i Göteborg* respektive *Karlstad*, *Institutet för arbetsmarknads- och*

utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Inspektionen för socialförsäkringen (ISF), Integritetsskyddsmyndigheten, Nationell samverkan för psykisk hälsa (NSPH), Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

ISF efterfrågar resonemang kring varför arbetsprövning begränsas till att omfatta endast anställda och en analys av om arbetsprövning bör vara möjligt i fler situationer än de föreslagna, t.ex. för personer som har flera anställningar men nedsatt arbetsförmåga i endast en av dem. TCO påpekar att det kan finnas behov av flera perioder med arbetsprövning inom ramen för varje anställning för dem som exempelvis har två deltidsanställningar där olika sjukskrivningsorsaker påverkar arbetsförmågan olika i anställningarna. *Personskadeförbundet (RPT)* anser att den som har flera anställningar men bara är arbetsoförmögen i en av anställningarna och den som är sjukskriven på deltid ska få arbetspröva. *Svenska Covidföreningen* anser att även den som inte har en fast anställning ska kunna arbetspröva och att arbetsprövning i likhet med arbetsträning ska kunna utföras på en annan arbetsplats än den egna.

Flera remissinstanser, bl.a. Arbetsgivarverket, *Företagarna*, *Land-sorganisationen i Sverige (LO)* och *Ung Cancer*, framför att flexibiliteten bör vara större när det gäller arbetsprövningsperioder som behöver avbrytas en kortare tid på grund av oförutsedda händelser. När det gäller förslaget att det ska förflyta minst 30 dagar mellan två arbetsprövningsperioder ser SKR en risk för onödigt fördröjning i processen för återgång i arbete i de fall prövoperioden förbrukats vid avbrott på grund av tillfällig sjukdom. Försäkringskassan anser att en kortare ramtid än 365 dagar bör övervägas för att undvika inläsnings effekter. Om Försäkringskassan ska verka för att arbetsprövning kommer till stånd så behöver det enligt myndigheten klargöras i lagstiftningen. Försäkringskassan efterlyser ytterligare resonemang om hur förslaget om att det vid bedömningen av arbetsförmågan ska bortses från arbetsförmåga som uppvisats i arbetsprövning förhåller sig till principerna om fri bevisvärdering och fri bevisprövning.

Några remissinstanser anser att den föreslagna arbetsprövningstiden om två veckor är för kort. SKR föreslår att arbetsprövningen ska kunna pågå under fyra veckor i taget för att den försäkrade successivt ska kunna pröva olika arbetsmoment i en rimlig takt. TCO anser att omständigheterna i det enskilda fallet ska vara avgörande för hur länge en försäkrad får arbetspröva, samt att arbetsprövningen ska kunna uppgå till minst tre veckor med möjlighet till förlängning vid behov. Även *Reumatikerförbundet* anser att det bör finnas en möjlighet till förlängning av prövoperioden efter medicinsk bedömning. *Företagarna* anser att 14 dagar är en för kort period för att ge reell nytta. *Svenska Covidföreningen* framför att prövningstiden är kort för individer som har varit sjukskrivna länge. *Karolinska institutet* framhåller att det kan diskuteras om 14 dagar vid två tillfällen per år är en tillräckligt lång tid för att utvärdera grad av arbetsförmåga. Svenskt Näringsliv och IFAU anser däremot att tidsgränserna som föreslås i promemorian är väl avvägda.

*Kammarrätten i Stockholm* anser att den föreslagna 27 kap. 8 a § bör omformuleras så att det framgår att en förutsättning för att påbörja arbetsprövning är att den försäkrade redan har beviljats sjukpenning för

hela perioden, dvs. 14 kalenderdagar. Kammarrätten anser att det i 27 kap. 8 b § även bör anges att ramtiden ska beräknas utifrån den dag som i anmälan angetts som arbetsprövningens första dag. Kammarrätten anser också att det av lagtexten inte tillräckligt tydligt framgår när en period med arbetsprövning anses avslutad.

ISF efterfrågar ett tydliggörande kring hur utvärderingen av arbetsprövning ska genomföras. Även Karolinska institutet och Sveriges Företagshälsor anser att förslaget behöver kompletteras avseende uppföljning och utvärdering. *Saco* framhåller att reformen bör utvärderas för att avgöra om den används i önskvärd omfattning, eller om det finns några begränsande omständigheter givet den föreslagna utformningen.

## Skälen för regeringens förslag

### *En ny möjlighet till arbetsprövning*

Regeringen bedömer att det i dag finns försäkrade som hade kunnat närma sig arbete i ett tidigare skede om det hade varit möjligt att göra det under enklare former. Det vetenskapliga underlaget för vilka åtgärder som är effektiva för återgång i arbete efter sjukskrivning är visserligen begränsat, men det finns 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 att det finns goda förutsättningar för att, under tid med sjukpenning, genomföra insatser som syftar till återgång i arbete och som involverar arbetsplatsen.

I syfte att sänka trösklarna för återgång i arbete och främja att insatser för återgång vidtas hos arbetsgivarna föreslår regeringen att det införs en möjlighet för försäkrade som har hel 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. Regeringen vill med förslaget skapa förutsättningar för arbetsgivare och försäkrade 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. Under arbetsprövningsperioden 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. Förslaget innebär inga förändringar i 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 prövas 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, eftersom den försäkrade har helt nedsatt arbetsförmåga och rätt till hel sjukpenning. 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 att arbetsprövningen inte får vara

förknippad med krav på att den försäkrade presterar i någon viss utsträckning.

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 torde i de flesta fall ingå i arbetsgivarens plan för återgång i arbete enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken, förkortad SFB. Arbetsgivaren och den försäkrade bör alltså vara fria 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 utformning, innehåll och den plats där arbetet vanligtvis utförs. Det bedöms dock att arbetsprövningen vanligtvis kommer att genomföras på arbetsplatsen där förutsättningarna är bättre för löpande dialog med den försäkrade under tiden som arbetsprövningen pågår och där arbetsgivaren kan ta hjälp av företagshälsovården.

#### *För vem och hos vem ska arbetsprövning vara möjligt?*

Regeringens avsikt är att arbetsprövning ska vara ett verktyg som enkelt kan användas av arbetsgivare och försäkrade i processen för återgång i arbete. *ISF* efterfrågar resonemang kring varför arbetsprövning begränsas till anställda. Regeringen vill påminna om att syftet med arbetsprövning är att arbetsgivaren och den försäkrade tillsammans ska kunna undersöka om det är möjligt att påbörja återgång i arbete och vad som i så fall behövs. Utifrån den försäkrades behov och vad som är möjligt ur ett arbetsgivarperspektiv, kan arbetsprövningen visa att arbetsgivaren behöver göra tillfälliga justeringar när det gäller arbetsuppgifter, arbetsplatsens utformning eller andra aspekter av arbetet. Att en försäkrad som inte har en arbetsgivare skulle tillträda en ny anställning genom att arbetspröva med bibehållen sjukpenning framstår som orimligt. Regeringen vill i detta sammanhang understryka att arbetsprövningens syfte inte är att träna upp arbetsförmåga eller att lära sig att utföra nya arbetsuppgifter. För dessa ändamål finns andra möjligheter, t.ex. arbetsträning eller sådant utökat stöd som kan ges inom ramen för det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, eller genom insatser finansierade av samordningsförbunden. För alla parter, i synnerhet den försäkrade, bör det vara tryggt att nyttja möjligheten till arbetsprövning och det bör redan från början finnas förutsättningar att planera långsiktigt för en hållbar arbetsåtergång. Därför bör det inte vara möjligt att genomföra en arbetsprövning på en annan arbetsplats än den egna så som *Svenska Covidföreningen* efterfrågar. Det framstår som ineffektivt att den försäkrades möjligheter att eventuellt påbörja arbetsåtergång hos sin egen arbetsgivare skulle kunna undersökas hos en annan arbetsgivare. Det skulle också kräva planering av såväl ordinarie arbetsgivare som den arbetsgivare som skulle ta emot en person för arbetsprövning, vilket skulle förta den enkelhet som är primär i förslaget. Av dessa skäl är det enligt

regeringens mening helt nödvändigt att en försäkrad som genomför en arbetsprövning gör det hos sin arbetsgivare som har ansvaret för åtgärder som arbetsanpassning och rehabilitering.

Utgångspunkten för arbetsprövning med bibehållen sjukpenning är att det ska vara ett allra första steg mot återgång i arbete för den som fortfarande har helt nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, dvs. en möjlighet att pröva att utföra arbetsuppgifter under en pågående sjukskrivning. Mot bakgrund av detta anser regeringen att möjligheten till arbetsprövning bör vara förbehållen försäkrade som har helt nedsatt arbetsförmåga med rätt till hel sjukpenning. Med heltid avses inom sjukpenningen 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. I det fallet ska den försäkrade ha nedsatt arbetsförmåga med rätt till sjukpenning motsvarande 20 timmar per vecka för att kunna arbetspröva.

Regeringen kan konstatera att den situation som lyfts av *ISF*, *TCO* och *RPT*, dvs. att en försäkrad har flera arbetsgivare och nedsatt arbetsförmåga hos endast en av dem, innebär att den försäkrade redan arbetar i någon utsträckning och således har en konstaterad arbetsförmåga. Det finns enligt regeringens mening inte skäl att göra åtskillnad mellan en försäkrad som har flera arbetsgivare och nedsatt arbetsförmåga hos endast en av dem, och en försäkrad som har en arbetsgivare men endast arbetsförmåga att utföra vissa arbetsuppgifter hos denne på deltid. I båda situationerna finns en konstaterad arbetsförmåga och det får då anses obehövt att genomföra en prövning som syftar till att undersöka om det finns förutsättningar att påbörja återgång i arbete. Möjligheten till arbetsprövning bör således begränsas till försäkrade som inte har börjat lönearbete till någon del, dvs. som är sjukskrivna på heltid. Det finns däremot inga hinder i förslaget mot att arbetspröva hos en av flera av sina arbetsgivare så länge som arbetsförmågan är helt nedsatt hos samtliga.

#### *Det finns behov av tydliga tidsgränser*

Regeringen anser att möjligheten till arbetsprövning med bibehållen sjukpenning bör vara förenad med korta och tydliga tidsgränser. Eftersom den försäkrade i någon mån kommer att utföra arbetsuppgifter, trots att han eller hon får hel sjukpenning, bör det regleras både hur länge och hur ofta en och samma person får arbetspröva. Den form av arbetsprövning som tillämpades av Försäkringskassan fram till 2016 kunde pågå från några dagar upp till ett par veckor. Det fanns inga särskilda riktlinjer för hur ofta eller hur många gånger en arbetsprövning fick genomföras. I promemorian föreslås att arbetsprövning ska kunna pågå under en period om högst 14 dagar högst två gånger per år.

Regeringen bedömer att en viktig faktor för att en försäkrad, som har helt nedsatt arbetsförmåga och hel sjukpenning, ska ta steget att arbetspröva, är att han eller hon inte riskerar att få sin rätt till sjukpenning ifrågasatt på grund av arbetsprövningen. Regeringen föreslår därför att arbetsprövningen i sig inte ska påverka Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan, varken under eller efter arbetsprövningen. För att det grundläggande villkoret för sjukpenning, att arbetsförmågan ska vara nedsatt på grund av sjukdom, inte ska riskera att urholkas bör arbets-

prövning dock endast vara möjligt under en kortare och tydligt reglerad period. Regeringen bedömer, i likhet med *Svenskt Näringsliv* och *IFAU*, att tidsgränserna som föreslås i promemorian är väl avvägda. En provningsperiod om två veckor torde vara tillräckligt för att arbetsprövningen ska kunna fylla sitt syfte samtidigt som den grundläggande principen i sjukpenningens regelverk upprätthålls. Regeringen bedömer att det inte är vare sig nödvändigt eller önskvärt att, som bl.a. *SKR*, *TCO* och Svenska Covidföreningen föreslår, införa en möjlighet till längre arbetsprövningsperioder.

En försäkrad kan förvisso, som Svenska Covidföreningen påpekar, behöva tid för att bygga upp förmågor att ta sig till arbetsplatsen och delta i sociala sammanhang. Den situationen bör dock inte omhändertas genom arbetsprövning. Som påpekats syftar inte arbetsprövning till att den försäkrade ska träna upp sin arbetsförmåga eftersom den situationen omhändertas genom arbetsträning med rehabiliteringspenning. I sammanhanget kan det även lyftas fram att arbetsplatsbesök under sjukskrivningen, vilka inte handlar om att den försäkrade ska pröva arbetsuppgifter, också kan bidra till att underhålla förmågan att ta sig till arbetsplatsen och delta i sociala sammanhang. Sådana besök kan med fördel föregå en arbetsprövning. Regeringen föreslår därför att arbetsprövning med bibehållen sjukpenning får pågå under en period om högst 14 dagar.

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 inte kräva någon omfattande administration hos vare sig arbetsgivaren eller Försäkringskassan utan den ska vara så enkel som möjligt att använda. Den enkelheten skulle riskera att gå förlorad om dagarna för arbetsprövning kunde spridas ut och den försäkrade, arbetsgivaren och Försäkringskassan därmed skulle behöva hålla reda på i hur många dagar arbetsprövning faktiskt har ägt rum. Av dessa skäl föreslår regeringen att perioden ska pågå i 14 dagar fr.o.m. den första dagen med arbetsprövning och fortsätta att löpa oavsett hur många dagar eller timmar den försäkrade faktiskt prövar att utföra arbetsuppgifter under perioden. 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. *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *LO* och *Ung Cancer* framför att flexibiliteten bör vara större när det gäller arbetsprövningsperioder som behöver avbrytas en kortare tid på grund av oförutsedda händelser. Ung cancer framför att förslaget, för att vara mer relevant för unga vuxna, bör innehålla mer flexibilitet som möjliggör att avbrutna arbetsprövningar kan återupptas. Arbetsgivarverket och Företagarna anser att det bör vara möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att på ett enkelt sätt återuppta en tidigare avbruten period inom ramtiden för att inte försvåra genomförandet av planerade åtgärder på arbetsplatsen och försämra möjligheterna till återgång i arbete.

En viktig utgångspunkt för regeringen är att det ska vara så enkelt som möjligt för arbetsgivare och försäkrade att, när de är överens om det, använda arbetsprövning som ett verktyg för att underlätta återgång i arbete. Administrationen för alla inblandade parter bör därför begränsas så långt som möjligt. Samtidigt behöver Försäkringskassan, för egen del, kunna ta ställning till om en arbetsprövning sker inom ramen för de föreskrivna tidsgränserna och således inte påverkar bedömningen av arbetsförmågan. Därför föreslås en skyldighet för den försäkrade att, genom en anmälan, informera Försäkringskassan innan en arbetsprövning påbörjas (se nedan om anmälan i avsnitt 5.2). Att införa en möjlighet att, med hänsyn till tillfälliga förhinder, kunna avbryta och återuppta arbetsprövningsperioder där outnyttjade dagar får tillgodoräknas skulle medföra en ökad administrativ belastning för Försäkringskassan. Eftersom en försäkrad som genomför arbetsprövning redan från början har helt nedsatt arbetsförmåga får det anses naturligt att avbrott inträffar. Det finns dock inga hinder för att avbryta och återuppta arbetsprövningen inom prövningsperioden. I vissa fall kan dock den situationen uppstå att en arbetsprövningsperiod mer eller mindre helt förbrukas utan att den försäkrade har kunnat arbeta. Enligt regeringens mening bör det därför vara möjligt att påbörja ytterligare en period med arbetsprövning under pågående sjukskrivning. Den möjligheten ska finnas även för den som fullföljt en period med arbetsprövning. Eftersom arbetsprövningen bör vara begränsad till en kort period så ska det inte vara möjligt att förlägga de två perioderna i alltför nära anslutning till varandra och i praktiken arbetspröva sammanhängande i 28 dagar. Samtidigt bör en ytterligare arbetsprövning inte fördröjas i onödan, utan en andra period bör kunna påbörjas utan att det gått alltför lång tid efter den första perioden. Därför bör lämpligen minst 30 dagar passera mellan två perioder med arbetsprövning.

En andra period med arbetsprövning om 14 dagar bör tillåtas inom en ramtid om 365 dagar. Försäkringskassan anser att ramtiden bör vara kortare. Regeringen kan konstatera att det i praktiken skulle innebära fler än två perioder med arbetsprövning per år, eller att de två perioderna separeras genom att en arbetsprövningsperiod tillåts inom en ramtid på sex månader. Regeringen anser att två arbetsprövningsperioder per år är en väl avvägd tid. På så sätt kan arbetsgivaren och den försäkrade fritt avgöra om två prövningar behövs relativt nära varandra i tid, t.ex. för att den försäkrade inte kunde fullfölja den första prövningen, eller om en andra prövning blir aktuell först några månader senare, t.ex. för att den första prövningen var för tidigt initierad. Som nämnts är arbetsprövning en undantagssituation där den försäkrade får utföra arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare utan att detta ska påverka Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågans nedsättning. Det bör därför inte vara möjligt att arbeta med bibehållen sjukpenning mer än två gånger inom ramtiden 365 dagar. Ramtiden bör fortsätta att löpa även om sjukperioden skulle brytas.

TCO anser att möjligheten till arbetsprövning bör knytas till den försäkrades anställning hos en arbetsgivare, och därmed möjliggöra flera perioder med arbetsprövning inom ramen för varje anställning, exempelvis för dem som har två parallellt löpande deltidsanställningar där olika sjukskrivningsorsaker påverkar arbetsförmågan olika i anställningarna. Möjligheten att arbeta finns i första hand till för den försäkrade och

möjligheten till arbetsprövning förutsätter att den försäkrade har rätt till sjukpenning. Regeringen anser därför att ramtiden ska vara knuten till den försäkrade och inte till arbetsgivaren. Enligt regeringen behöver det regleras både hur länge och hur ofta en och samma person får arbetspröva. Det är viktigt eftersom den försäkrade under arbetsprövningen i någon mån kommer att utföra arbetsuppgifter, trots att han eller hon får hel sjukpenning. En ordning som innebär att en försäkrad med flera arbetsgivare skulle kunna arbetspröva under flera perioder skulle frångå principen om tydlig reglering för hur ofta och hur länge en och samma person får arbetspröva. Det får därtill anses osannolikt att en försäkrad vars arbetsförmåga är helt nedsatt på grund av sjukdom skulle klara två parallella arbetsprövningar, alternativt två på varandra tätt följande arbetsprövningsperioder, på två olika arbetsplatser.

Det förhållandet att ramtiden ska vara knuten till den försäkrade innebär att ramtiden fortsätter att löpa även om den försäkrade skulle byta arbetsgivare under ramtiden. 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.

Perioden ska således pågå i 14 dagar fr.o.m. 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 om anmälan i avsnitt 5.2). *Kammarrätten i Stockholm* anser att det direkt av lagtexten i den föreslagna 27 kap. 8 b § SFB ska framgå att ramtiden ska beräknas utifrån den dag som i anmälan angetts som arbetsprövningens första dag. *Kammarrätten* anser också att det inte framgår tillräckligt tydligt av lagtexten när en period med arbetsprövning anses avslutad. Regeringen instämmer med *kammarrätten* när det gäller att det av lagtexten tydligare bör framgå vilken dag en period med arbetsprövning påbörjas. Regeringen föreslår därför att det i lagtexten anges att en period med arbetsprövning påbörjas den dag som har angetts i anmälan om arbetsprövning. Eftersom det av förslaget till 27 kap. 8 b § första stycket SFB framgår att en period med arbetsprövning pågår i 14 sammanhängande dagar behöver det enligt regeringen inte ytterligare regleras vid vilken tidpunkt en period med arbetsprövning avslutas. *Kammarrätten* efterfrågar en omformulering av den föreslagna 27 kap. 8 a § SFB så att det framgår att en förutsättning för att påbörja arbetsprövning är att den försäkrade redan har beviljats sjukpenning för hela arbetsprövningsperioden. I promemorians förslag anges att en anställd försäkrad som är beviljad hel sjukpenning får genomföra arbetsprövning som enligt förslaget till 27 kap. 8 b § första stycket SFB pågår i 14 sammanhängande dagar. Eftersom en period med arbetsprövning pågår i 14 dagar måste formuleringen ”är beviljad [...] sjukpenning” rimligen förstås på så sätt att den försäkrade är beviljad sjukpenning för hela den period under vilken arbetsprövning är tänkt att pågå.

I promemorian föreslås inga särskilda tidsgränser för när i ett sjukfall en arbetsprövning får ske. Regeringen bedömer, i likhet med bedömningen i promemorian, att ett krav på att sjukfallet ska ha pågått en viss tid för att

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 kan trappa upp i lönearbete framstår det som troligt att möjligheten till arbetsprövning i de flesta fall kommer att användas vid sjukskrivningar som pågått en längre tid och där det krävs olika åtgärder för att möjliggöra arbetsåtergång.

### *Arbetsprövning och arbetslivsinriktad rehabilitering*

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning kan i det enskilda fallet till sitt syfte och innehåll 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 30 kap. 12 § SFB eller att den försäkrade ska ha rätt till rehabiliteringsersättning enligt 30 kap. SFB. *Försäkringskassan* anför att om det är tänkt att myndigheten ska verka för att arbetsprövning kommer till stånd behövs ett klargörande i 29 kap. 2 § SFB om att arbetsprövning omfattas av bestämmelserna i 30 kap. 8–11 §§ SFB. Enligt regeringens mening ska inte Försäkringskassan ha en skyldighet att verka för att en arbetsprövning kommer till stånd (jfr 30 kap. 9 och 11 §§ SFB). Ett syfte med förslaget är att skapa förutsättningar för arbetsgivare och försäkrade 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 utan att detta omfattas av Försäkringskassans samordningsuppdrag enligt SFB och de skyldigheter som myndigheter har i dessa situationer. Att det inte kommer att bli aktuellt med sådana skyldigheter utgör dock inget hinder mot att Försäkringskassan ändå kan upplysa den försäkrade och arbetsgivaren om möjligheten att genomföra en arbetsprövning. Det bör därför enligt regeringens mening regleras att arbetsprövning med bibehållen sjukpenning inte ska anses utgöra arbetslivsinriktad rehabilitering i den mening som avses i socialförsäkringsbalkens bestämmelser om rehabilitering och rehabiliteringsersättning. *SKR* anser att begreppet arbetsprövning behöver förtydligas eftersom det är en tydlig rehabiliteringsåtgärd samtidigt som det i promemorian anges att det inte ska anses utgöra rehabilitering i socialförsäkringsbalkens mening. Regeringen konstaterar att arbetsprövning i viss bemärkelse är en form av rehabiliteringsåtgärd. I denna proposition föreslås dock att arbetsprövning med bibehållen sjukpenning inte ska anses vara rehabilitering i den mening som avses i 30 kap. SFB. Som anføres är det alltså tänkt att det inte ska finnas några krav eller begränsningar när det gäller vilka arbetsuppgifter som får provas inom ramen för arbetsprövning eller i vilken omfattning uppgifterna provas.

*Arbetsgivarverket* efterfrågar utförligare resonemang kring hur arbetstagarens ansvar att medverka i sin egen rehabilitering förhåller sig till att det enligt förslaget ska vara frivilligt för arbetstagaren att delta i en arbetsprövning. *Företagarna* anser att det kan uppstå en problematik när arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren deltar i en arbetsprövning samtidigt som arbetstagaren, enligt *Företagarna*, har en skyldighet att medverka i sin rehabilitering.

Den försäkrades skyldighet att medverka i sin rehabilitering som föreskrivs i 30 kap. 7 § SFB gäller inte vid arbetsprövning med bibehållen sjukpenning eftersom arbetsprövning inte ska anses vara rehabilitering i den mening som avses i 30 kap. SFB. Det innebär även att 110 kap. 57 § SFB inte är tillämplig, dvs. sjukpenningen får inte dras in eller sättas ned på grund av att den försäkrade inte medverkar till arbetsprövning.

Att arbetsprövningen i sig inte utgör arbetslivriktad rehabilitering i socialförsäkringsbalkens 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.

### *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 beaktas när Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan efter arbetsprövningen. Det skulle undergräva syftet med förslaget. Det torde visserligen vara svårt för Försäkringskassan att dra några säkra slutsatser om den försäkrades arbetsförmåga utifrån en kort provotid 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 arbetsförmågens 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 ett läkarintyg att läkaren bedömer att den försäkrades arbetsförmåga har förbättrats. På samma sätt kan den försäkrade komma in med egna uppgifter om att han eller hon 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 bedömningen av den försäkrades arbetsförmåga. Även om prestationer under arbetsprövning inte ska beaktas vid bedömning av den försäkrades arbetsförmåga så 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. I fråga om den föreslagna bestämmelsen (27 kap. 55 a § SFB) om att det vid bedömningen av arbetsförmågan ska bortses från arbetsförmåga som den försäkrade har uppvisat i arbetsprövning så efterlyser *Försäkringskassan* ytterligare resonemang om hur den föreslagna bestämmelsen förhåller sig till principerna om fri bevisvärdering och fri bevisprövning. Principerna om fri bevisföring och fri bevisvärdering är grundläggande i svensk processrätt. Den föreslagna bestämmelsen i 27 kap. 55 a § SFB inskränker inte dessa principer utan anger endast de omständigheter som, i vissa situationer, inte får ligga till grund för rätten till sjukpenning. Liknande bestämmelser förekommer redan i socialförsäkringsbalken, se exempelvis 22 kap. 5 §, 27 kap. 53 §, 31 kap. 9 § och 51 kap. 6 §.

#### *Efter en arbetsprövning*

SKR understryker att Försäkringskassan bör planera för fortsatta åtgärder i anslutning till att provotiden närmar sig sitt slut för att tillvarata erfarenheter från arbetsprövningen. Även TCO framhåller vikten av att Försäkringskassan följer upp en period med arbetsprövning med samordningsmöte, exempelvis för att undersöka förutsättningarna för rehabiliteringsersättning.

Regeringen instämmer i att det är viktigt att Försäkringskassan, inom ramen för sitt samordningsuppdrag, 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 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 klargöras.

## 5.2 Arbetsprövning ska anmälas till Försäkringskassan

### Regeringens 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.

### Promemorians förslag

Förslaget i promemorian stämmer i huvudsak överens med regeringens. I promemorian föreslås det att en anmälan ska vara egenhändigt undertecknad.

### Remissinstanserna

*ISF* och *TCO* anser att det bör krävas ett godkännande från Försäkringskassan för att arbetsprövningen ska få starta. *Arbetsgivarverket* och *Företagarna* understryker i stället vikten av att Försäkringskassan informerar den försäkrade i de fall villkoren för en arbetsprövning inte är uppfyllda. *Läkarförbundet* anser att det är nödvändigt att hälso- och sjukvården är involverad vid arbetsprövning. *Försäkringskassan* för fram att det bör klargöras vad som gäller om den försäkrade aldrig påbörjar arbetsprövningen och hur situationen ska hanteras om den försäkrade återkallar sin anmälan innan 14-dagarsperioden påbörjats. Försäkringskassan anser att det i fråga om underskrift av anmälan inte bör krävas att den är egenhändigt undertecknad eftersom egenhändigt i regel anses förhindra att elektronisk underskrift används. Myndigheten efterlyser ytterligare och mer djupgående överväganden i fråga om ett ställningstagande från Försäkrings-

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Anmälan om arbetsprövning*

Möjligheten till arbetsprövning föreslås vara tydligt omgärdad av tidsgränser. Eventuell prestation inom ramen för dessa tidsgränser ska, enligt förslaget, inte ligga till grund för Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågans nedsättning. Utanför tidsgränserna ska arbetsförmågan bedömas som vanligt, dvs. utan hänsyn till detta undantag. För att Försäkringskassan ska känna till när den försäkrade genomför arbetsprövning föreslår regeringen en skyldighet för den försäkrade att genom en anmälan informera Försäkringskassan om den planerade arbetsprövningen. En anmälan skapar också förutsättningar för Försäkringskassan att, inom ramen för sitt samordningsansvar, planera och samordna aktiviteter som eventuellt ska ta vid i anslutning till arbetsprövningsperiodens slut. Arbetsprövningen kan också sammanfalla i tid med att den försäkrade ska delta i utredningsåtgärder eller andra aktiviteter som Försäkringskassan har planerat inom ramen för sitt samordningsuppdrag. 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.

I promemorian övervägdes om det i stället för en anmälan borde införas ett krav på formellt godkännande från Försäkringskassans sida innan en period med arbetsprövning påbörjas. *ISF* och *TCO* framför i sina remissvar att det bör krävas ett godkännande från Försäkringskassan för att arbetsprövningen ska få starta eftersom det skyddar den försäkrade från att av misstag överträda gällande tidsgränser. *TCO* påpekar att det även skulle ge Försäkringskassan bättre kontroll över arbetsgivare som överutnyttjar arbetsprövning.

Ett krav på godkännande från Försäkringskassan skulle innebära en ökad administration för myndigheten med följden att försäkrade och arbetsgivare, beroende på myndighetens handläggningstider, skulle behöva vänta onödigt länge innan arbetsprövningen kan påbörjas eller i värsta fall att den tid som den försäkrade och arbetsgivaren planerat för arbetsprövningen hinner passera innan Försäkringskassan hunnit fatta sitt beslut. Ett beslut att avslå en ansökan om arbetsprövning skulle vidare kunna omprövas och överklagas, vilket skulle belasta de allmänna förvaltningsdomstolarna. Regeringen bedömer att det skulle innebära en betydande risk för arbetsprövningens användarvänlighet att införa ett förfarande med ansökan och godkännande genom beslut. Det skulle riskera syftet med arbetsprövningen att sänka trösklarna för återgång i arbete. Arbetsprövningen bör enligt regeringens mening vara utformad så att det finns goda förutsättningar för försäkrade och arbetsgivare att använda möjligheten så snart de är överens om det. Det föreslås således att den försäkrade, när han eller hon är överens med arbetsgivaren om att

arbetsprövningen ska genomföras, genom en anmälan, ska informera Försäkringskassan om detta senast två veckor innan arbetsprövningens planerade startdatum. Det bör inte krävas något godkännande från Försäkringskassan. När det gäller behovet att skydda enskilda försäkrade från att eventuellt överträda tidsgränser för arbetsprövningen vill regeringen påminna om att det i allmänhet ställs höga krav på medborgare att känna till sina rättigheter och skyldigheter. Precis som i övriga delar av den försäkrades sjukpenningärende bör utgångspunkten vid arbetsprövning vara att den försäkrade själv har ansvar för att känna till vad som är tillåtet och möjligt under den tid han eller hon får sjukpenning. De tidsgränser som föreslås i denna proposition bedöms också vara enkla och tydliga och torde inte vara svåra att förstå för den försäkrade. Regeringen bedömer därför att det inte finns anledning att låta arbetsprövning vara beroende av ett godkännande från Försäkringskassan.

Den försäkrade kan, om han eller hon finner det lämpligt, stämma av med sin läkare inför arbetsprövningen. *Läkarförbundet* föreslår en möjlighet för behandlande läkare att initiera en medicinsk prövning av arbetsprövningens lämplighet samt tydliga riktlinjer för när en arbetsprövning ska avbrytas av medicinska skäl. Förbundet föreslår vidare en skyldighet för arbetsgivare och Försäkringskassan att informera den patientansvariga läkaren vid större förändringar i den försäkrades mående under arbetsprövning. Enligt regeringens mening får det först och främst förutsättas att läkaren, när han eller hon bedömer att en patient bör vara sjukskriven, informerar patienten om eventuella medicinska risker med att genomföra någon form av aktivitet. Det finns inte några krav på medicinsk prövning av lämpligheten för en försäkrad att exempelvis avbryta en sjukskrivning och återgå i arbete. Den försäkrade anses själv kunna avgöra när han eller hon är redo att återgå i arbete, oavsett om läkaren har ordinerat fortsatt sjukskrivning. Regeringen anser att det bör kunna lämnas åt den försäkrade att, tillsammans med sin arbetsgivare, bedöma om arbetsprövning är möjlig att påbörja och vid behov avbryta. Regeringen vill här påminna om att arbetsprövning är en åtgärd utan krav på prestation. Den försäkrade kan alltid avstå från eller avbryta en arbetsprövning utan konsekvenser. Detsamma gäller arbetsgivaren som när som helst kan avbryta en arbetsprövning.

*Arbetsgivarverket* och *Företagarna* understryker vikten av att Försäkringskassan informerar den försäkrade i de fall villkoren för en arbetsprövning inte är uppfyllda. Regeringen konstaterar att om det framgår av anmälan till Försäkringskassan att en försäkrad avser att pröva arbetsuppgifter på sin arbetsplats utan att villkoren för arbetsprövning är uppfyllda, så kan Försäkringskassan som en serviceåtgärd upplysa den försäkrade om det (jfr 6 § förvaltningslagen [2017:900]). Det handlar alltså om en upplysning och den försäkrade har även utan en sådan upplysning ett eget ansvar för att känna till villkoren för arbetsprövning.

Det är den försäkrade som ska anmäla att han eller hon avser att arbetspröva inom ramen för sitt sjukpenningärende. För att säkerställa att det kommer att vara möjligt att genomföra en arbetsprövning hos arbetsgivaren bör det dock införas en skyldighet för arbetsgivaren att skriva under anmälan. Att såväl den försäkrade som arbetsgivaren ska skriva under anmälan innebär i praktiken att anmälan görs gemensamt. Det bör noteras att det inte finns någon skyldighet för arbetsgivaren att skriva

under anmälan om arbetsgivaren bedömer att det saknas förutsättningar att genomföra arbetsprövningen. Att anmälan ska skrivas under även av arbetsgivaren 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. I promemorian föreslås att anmälan ska vara egenhändigt undertecknad. *Försäkringskassan* för fram att det inte bör finnas ett krav på att anmälan ska vara egenhändigt undertecknad eftersom ett sådant krav i regel anses förhindra att en elektronisk underskrift används. Enligt regeringen finns det inget behov av att en anmälan om arbetsprövning behöver vara egenhändigt undertecknad. Som framgått bör anmälan dock undertecknas och då både av den försäkrade och av arbetsgivaren. Det kan nämnas att enligt 111 kap. 4 § SFB får enskilda, i den utsträckning det framgår av föreskrifter som meddelats av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, använda självbetjäningstjänster bl.a. för att göra anmälningar. Uttrycket ”enskild” inbegriper enligt förarbetena även fysiska personer som bedriver näring och juridiska personer (prop. 2003/04:40 s. 48 och 49). Ett undertecknande kan således göras elektroniskt om det finns föreskrifter om det.

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 närmare föreskrifter om anmälan om arbetsprövning.

I promemorian föreslås en ändring i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd som innebär att den som arbetsprövas omfattas av arbetsskadeförsäkringen. I promemorian föreslås också att ersättning enligt förordningen (1980:631) 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 arbetsprövning. Regeringen avser att återkomma i fråga om försäkringsskydd för person- och sakskada i den fortsatta beredningen av promemorians förslag.

*Försäkringskassan* anför att den tolkar promemorians förslag så att myndighetens eventuella upplysning i fråga om arbetsprövning inte är avsett att utgöra ett beslut i förvaltningslagens mening. Enligt *Försäkringskassan* innebär en upplysning om att villkoren för arbetsprövning inte är uppfyllda rättsverkningar för den försäkrade dels i form av avsaknad av skyddad period enligt förslaget till 27 kap. 55 a § SFB, dels avsaknad av skydd för person- och sakskada under arbetet. Ett sådant ställningstagande kan, enligt *Försäkringskassan*, också anses handlingsdirigerande på så sätt att det avser att påverka den försäkrades och arbetsgivarens agerande i fråga om arbetsprövning. Mot denna bakgrund anser *Försäkringskassan* att myndighetens ställningstagande skulle kunna komma att betraktas som ett beslut i förvaltningsrättslig mening vid en eventuell prövning i domstol eller hos Justitieombudsmannen. Myndigheten önskar därför ytterligare och mer djupgående överväganden i detta avseende. Enligt regeringens mening rör det sig om en upplysning som lämnas och den försäkrade har även utan en sådan upplysning ett eget ansvar för att känna till villkoren

för arbetsprovning. I promemorian anføres att 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. Regeringen instämmer i det resonemanget. Det kan liknas vid andra situationer inom socialförsäkringen då Försäkringskassan upplyser den försäkrade om villkor som – om dessa inte följs – kan påverka den försäkrades rätt till förmån. Den informationen kan vara handlingsdirigerande men kan inte i sig överprövas rättsligt utan det är först när den försäkrade agerar i strid med villkoren som ett eventuellt negativt eller på annat sätt betungande beslut kan komma att överprövas. En näraliggande situation är att en försäkrad som meddelar Försäkringskassan att han eller hon avser att påbörja arbetsträning hos sin arbetsgivare skulle få en upplysning av Försäkringskassan om att detta inte är möjligt förrän myndigheten har upprättat en plan för återgång i arbete och att i övrigt bestämmelserna i 30 kap. SFB är uppfyllda. Om en skada skulle uppkomma under en sådan arbetsträning finns det risk att den försäkrade nekas ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Förvisso skulle informationen kunna påverka hur den försäkrade väljer att handla men den borde inte i sig anses ha någon direkt rättsverkan. Det är således inte informationen om villkoren för arbetsträning i det enskilda fallet som kan omprövas och överklagas. Det är de eventuella beslut som har direkt rättsverkan för den enskilde, dvs. beslut om nekad sjukpenning eller beslut om nekad ersättning från arbetsskadeförsäkringen, som kan omprövas och överklagas.

Försäkringskassan anser att det bör klargöras vad som gäller om den försäkrade aldrig påbörjar arbetsprovningen och hur den situationen ska hanteras om den försäkrade återkallar sin anmälan innan 14-dagarsperioden påbörjats. Av lagförslaget följer att en period med arbetsprovning påbörjas den dag som anges i anmälan. En period med arbetsprovning börjar löpa oavsett om någon arbetsprovning faktiskt pågår under perioden. Om däremot en period med arbetsprovning inte har hunnit påbörjas så bör den försäkrade eller arbetsgivaren kunna återta en anmälan senast före det datum som angetts i anmälan.

### *Behandling av personuppgifter*

Försäkringskassans mottagande av anmälan innebär en marginell ökning av myndighetens behandling av personuppgifter. De uppgifter som kommer att behandlas är den försäkrades namn och personnummer och eventuellt adressuppgifter samt uppgiften om vilket datum som arbetsprovning ska påbörjas hos den försäkrades namngivna arbetsgivare. Behandlingen kommer att ske inom ramen för handläggning av befintliga sjukpenningärenden. Eftersom personuppgifterna kommer att lämnas med anledning av arbetsprovning i ett sjukpenningärende så innebär det att uppgifterna får anses utgöra känsliga personuppgifter då de indirekt avslöjar uppgifter om hälsa.

Den rättsliga grunden för personuppgiftsbehandlingen 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. 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.

Av artikel 9.2 b i EU:s dataskyddsförordning framgår att uppgifter om hälsa får behandlas om det är nödvändigt för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter inom socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs. I 114 kap. 11 § SFB anges att känsliga personuppgifter får behandlas om de har lämnats i ett ärende. I 114 kap. SFB 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 bedömer regeringen att den föreslagna personuppgiftsbehandlingen är proportionerlig och även i övrigt förenlig med dataskyddsregelverket. Regeringen bedömer att förslaget inte utgör en sådan kartläggning av den enskildes förhållanden som avses i 2 kap. 6 § andra stycket regeringsformen eller utgör ett sådant betydande intrång i den personliga integriteten som avses där.

### 5.3 Det behövs inga särskilda bestämmelser om kontroll

#### **Regeringens bedömning**

De befintliga systemen för kontroll är tillräckliga.

#### **Promemorians bedömning**

Bedömningen i promemorian stämmer överens med regeringens.

Några remissinstanser, bl.a. *TCO* och *Läkarförbundet*, påpekar att arbetsprövning kan missbrukas och bli ett påtryckningsmedel från arbetsgivares sida.

### **Skälen för regeringens bedömning**

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, t.ex. 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 genomför arbetsprövning, inte i sig kunna innebära att det finns anledning för Försäkringskassan att kontrollera eller ifrågasätta arbetsförmågens nedsättning, se vidare under avsnitt 5.1.

*TCO* framhåller i sitt remissvar att arbetsgivare mycket väl kan tänkas pressa arbetstagare att anmäla arbetsprövning för att därigenom minska lönekostnaderna. Även *Läkarförbundet* ser en risk för att arbetsprövning kan missbrukas och bli ett påtryckningsmedel från arbetsgivares sida.

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. Regeringen bedömer att ett införande av arbetsprövning med bibehållen sjukpenning inte i sig torde förändra risken för att arbetsgivare pressar sjukskrivna medarbetare att återgå i arbete. Möjligheten till missbruk av det slag som *TCO* och *Läkarförbundet* befarar begränsas av att arbetsprövningen endast ska kunna ske i samförstånd mellan den försäkrade och arbetsgivaren. Eftersom arbetsprövning med bibehållen sjukpenning inte ska anses vara rehabilitering i den mening som avses i 30 kap. SFB så har den försäkrade ingen skyldighet att medverka till arbetsprövning. Arbetsgivaren kan alltså inte tvinga den försäkrade att arbetspröva. För en försäkrad som har en anställning finns det inte skäl att genomföra arbetsprövning om han eller hon i realiteten skulle kunna utföra arbete med prestationskrav. Under sådana förhållanden har han eller hon rätt till lön och behöver 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 enligt regeringens mening inte skäl att föreslå särskilda bestämmelser om att Försäkringskassan ska kontrollera arbetsprövningen. Däremot är det angeläget att följa upp hur möjligheten till

arbetsprovning fungerar. De kontrollaspekter som lyfts i detta avsnitt bör beaktas i uppföljningen och utvärderingen (se avsnitt 5.4). Prop. 2025/26:53

## 5.4 Uppföljning och utvärdering av möjligheten till arbetsprovning med bibehållen sjukpenning

### **Regeringens bedömning**

Möjligheten till arbetsprovning med bibehållen sjukpenning bör följas upp och utvärderas.

### **Promemorians bedömning**

Bedömningen i promemorian stämmer överens i sak med regeringens. I promemorian anges att möjligheten till arbetsprovning bör följas upp minst vartannat år.

### **Remissinstanserna**

Några remissinstanser efterfrågar tydliggöranden kring uppföljning och utvärderingen av reformen. *ISF* anser att det bör tydliggöras hur utvärderingen av arbetsprovning ska genomföras eftersom det inte finns en tydlig beskrivning av anmälningsförfarandet och om arbetsprovning ska registreras hos Försäkringskassan. *Karolinska institutet* anser att förslaget behöver kompletteras med en tydlig plan för uppföljning och utvärdering. *Saco* framhåller att reformen bör utvärderas för att avgöra om den används i önskvärd omfattning, eller om det finns några begränsande omständigheter givet den föreslagna utformningen. *Sveriges Företagshälsor* efterfrågar ytterligare överväganden i fråga om uppföljning och utvärdering av reformens effekter

### **Skälen för regeringens bedömning**

Arbetsprovning med bibehållen sjukpenning är en ny och obeprövad möjlighet. Det är därmed svårt att till fullo förutse vilka konsekvenser som följer av förslaget. Regeringen anser därför att möjligheten till arbetsprovning bör följas upp och utvärderas. Regeringen anser, i likhet med bl.a. *ISF*, *Karolinska institutet*, *Saco* och *Sveriges Företagshälsor*, att det bör vara tydligt hur uppföljning och utvärdering ska ske och avser därför att återkomma om den närmare utformningen av ett sådant myndighetsuppdrag.

## 6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag**

Lagändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2026.

**Regeringens bedömning**

Det behövs inte några övergångsbestämmelser.

**Promemorians förslag och bedömning**

Förslaget och bedömningen i promemorian stämmer överens med regeringens.

**Remissinstanserna**

Det är enbart *Inspektionen för socialförsäkringen (ISF)* som uttalar sig om den föreslagna ikraftträdandetidpunkten och anför att det kan finnas skäl att överväga ett senare införandedatum för att ge bättre förutsättningar för en lyckad implementering. I detta ligger enligt ISF bl.a. att förslagen om arbetsprövning förutsätter informationsinsatser till allmänheten och arbetsgivare.

**Skälen för regeringens förslag och bedömning**

I promemorian anges det att lagändringarna bör träda i kraft så snabbt som möjligt vilket med beaktande av Försäkringskassans behov av förberedelser inför reformen bedöms vara den 1 mars 2026. Regeringen konstaterar att Försäkringskassan inte har några synpunkter på det föreslagna ikraftträdandedatumet. Mot denna bakgrund föreslår regeringen, i motsats till *ISF* men i likhet med promemorian, att lagändringarna bör träda i kraft den 1 mars 2026 och gör bedömningen att det inte behövs några övergångsbestämmelser.

## 7 Konsekvenser

### 7.1 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. får 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. Det finns stöd för att

åtgärder som innefattar arbetsplatsen eller på annat sätt är arbetsinriktade är mer effektiva för återgång i arbete än insatser som görs fristående från arbetsplatsen. Arbetsprövningen kan ge en bättre bild av vilka anpassningsåtgärder som kan behöva vidtas. Arbetsprövning är således ett ytterligare verktyg till stöd för den försäkrade i processen för återgång i arbete.

Om arbetsprövningen skulle användas på ett inte 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 provar 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. Precis som i övriga delar av den försäkrades sjukpenningärendet är det vid arbetsprövning den försäkrades ansvar att känna till vad som är tillåtet och möjligt under den tid han eller hon får sjukpenning.

## 7.2 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 får sjukpenning under längre tid än vad som annars hade varit fallet. Förslaget bedöms snarare ha förutsättningar att bidra till att försäkrade återgår i arbete snabbare vilket kan leda till att antalet sjukpenningdagar minskar, något som 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.

## 7.3 Konsekvenser för arbetsgivare

Förslaget innebär att arbetsgivaren ges 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. Förslaget innebär ingen utökning av det rehabiliterings- och anpassningsansvar som arbetsgivaren redan har. Arbetsprövning är frivilligt för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren och det finns inget lagstadgat krav på arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren använda möjligheten. Arbetsprövning är endast ytterligare ett verktyg som arbetsgivaren, om den sjukskrivna arbetstagaren så vill, 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 kan underlätta arbetsgivarens arbete med arbetsanpassning och rehabilitering. Förslaget kan bidra till att arbetsgivaren får en tydligare bild av om 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 vikarier.

## 7.4 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. Enligt Försäkringskassan beräknas förslaget medföra att myndighetens handläggningskostnader ökar med ca 9 miljoner kronor per år utifrån antagandet att arbetsprövning kommer att aktualiseras i 10 procent av de sjukpenningärenden som pågår i mer än 90 dagar. Regeringen anser att det i dagsläget inte går att närmare bedöma i hur många sjukpenningärenden det kommer att bli aktuellt med arbetsprövning. Det går därmed inte heller att bedöma i vilken omfattning det kommer att påverka Försäkringskassans handläggning. I nuläget bedöms därför förslagets konsekvenser för Försäkringskassans kostnader rymmas inom myndighetens befintliga ekonomiska ramar.

## 7.5 Konsekvenser för hälso- och sjukvården

Förslaget bedöms inte medföra några konsekvenser för hälso- och sjukvården. I vissa fall kan det förekomma att den som är sjukskriven rådförfrågar sin läkare om lämpligheten i att arbetspröva ur ett medicinskt perspektiv. Det sker i så fall inom ramen för hälso- och sjukvårdens ordinarie arbete med sjukskrivning och rehabilitering. Förslaget har förutsät-

tingar att bidra till att försäkrade återgår i arbete snabbare, vilket i så fall minskar belastningen på hälso- och sjukvården. Prop. 2025/26:53

## 7.6 Konsekvenser för andra myndigheter än Försäkringskassan

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

## 7.7 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 liksom jämställd hälsa mellan kvinnor och män.

## 7.8 Konsekvenser som rör risken 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 att arbetsgivare inte kan tvinga en medarbetare att utföra arbetsuppgifter under tid som han eller hon får hel sjukpenning. För den försäkrade finns det inte skäl att genomföra arbetsprövning om han eller hon i realiteten skulle kunna utföra arbete med prestationskrav. Under sådana förhållanden har han eller hon rätt till lön och behöver inte arbetspröva med lägre ersättning i form av sjukpenning. Den försäkrades incitament att utföra arbetsuppgifter med den lägre ersättningen i form av sjukpenning i stället för att få lön bedöms också vara små.

## 7.9 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden

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

# 8 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 §§.

#### *Arbetsprövning*

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

Paragrafen, som är ny, reglerar grundläggande förutsättningar för att genomföra arbetsprövning med bibehållen sjukpenning. Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

I paragrafen anges att en anställd försäkrad som är beviljad hel sjukpenning får genomföra 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 sjukpenningen 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 som bedrivs på fritiden. Det finns inga krav eller begränsningar när det gäller vilka arbetsuppgifter som får prövas och i vilken omfattning, se vidare avsnitt 5.1. Utgångspunkten är att arbetsprövning utförs på arbetsplatsen men det finns inget som hindrar att arbetsprövning kan ske i hemmet förutsatt att det är fråga om en arbetsplats där arbete i hemmet förekommer.

**8 b §** Arbetsprövning får, inom en ramtid om 365 dagar, 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.

En period med arbetsprövning påbörjas den dag som har angetts i anmälan enligt 8 c §.

Ramtiden enligt första stycket räknas från och med den första dagen i den första perioden med arbetsprövning.

Paragrafen, som är ny, reglerar tidsramar som gäller för genomförande av arbetsprövning. Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

I *första stycket första meningen* regleras tiden för när arbetsprövning får pågå. Det finns ingen reglering om att sjukperioden måste ha pågått en viss tid för att arbetsprövning ska kunna påbörjas. Arbetsprövning får, inom en ramtid om 365 dagar, 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. Hur ramtiden räknas framgår av tredje stycket.

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 en period med arbetsprövning avslutas den 20 maj så får en ny period påbörjas tidigast den 19 juni.

Enligt *andra stycket* påbörjas en period med arbetsprövning den dag som har angetts i anmälan enligt 8 c §. Detta är den dag som den försäkrade i anmälan har angett att arbetsprövningen ska påbörjas, se vidare kommentaren till 8 c §. Av första stycket följer att en period med arbetsprövning pågår i 14 sammanhängande dagar. Det betyder att en period med arbetsprövning alltid pågår i 14 dagar räknat fr.o.m. den dag som perioden påbörjas, dvs. den dag som har angetts i anmälan.

Enligt *tredje stycket* räknas ramtiden fr.o.m. 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 undertecknad av den försäkrade och arbetsgivaren.*

*Anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den dag som arbetsprövningen ska påbörjas.*

Paragrafen, som är ny, reglerar anmälan om arbetsprövning. Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

Enligt *första stycket* ska den försäkrade för varje period med arbetsprövning anmäla till Försäkringskassan vilken dag som arbetsprövningen ska påbörjas. Det 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. En anmälan ska vara undertecknad av både den försäkrade och arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses en behörig företrädare för arbetsgivaren. Att anmälan ska vara undertecknad avses även att anmälan görs elektroniskt (jfr 111 kap. 4 §).

I *andra stycket* anges att anmälan ska ha kommit in till Försäkringskassan senast 14 dagar före den dag som arbetsprövningen ska påbörjas. Om avsikten är att påbörja arbetsprövningen den 20 september så ska anmälan således ha kommit in till Försäkringskassan senast den 6 september.

*Försäkrade som har genomfört arbetsprövning*

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

Paragrafen, som är ny, reglerar hur arbetsförmågan ska bedömas för den som har arbetsprövat. Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

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 arbetsförmåga 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 förvärsarbete (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 5.1.

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 § eller att en planerad arbetsprövning ska medföra att Försäkringskassan upprättar en rehabiliteringsplan. Däremot kan arbetsprövning enligt 27 kap. 8 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.).

## Sammanfattning av promemorian Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

I promemorian lämnas förslag till ändringar i socialförsäkringsbalken som syftar till att sänka trösklarna för återgång i arbete och främja att insatser för återgång vidtas hos arbetsgivarna. Det föreslås att det införs en möjlighet för försäkrade med hel sjukpenning att, i överenskommelse med sin arbetsgivare, 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 en 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 ett första steg att pröva att utföra arbetsuppgifter under pågående sjukskrivning, vilket innebär att arbetsprövning endast ska vara möjligt för försäkrade som inte har börjat lönearbete till någon del, utan är sjukskrivna på heltid. 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. Det föreslås att arbetsprövning ska kunna genomföras under en period om högst 14 dagar, högst två gånger inom en ramtid på 365 dagar. Arbetsprövningen föreslås vara begränsad till en kort period och det ska därför inte vara möjligt att förlägga de två perioderna i nära anslutning till varandra och i praktiken arbetspröva sammanhängande i 28 dagar. För att ytterligare en arbetsprövning inte ska fördröjas i onödan, föreslås att en andra period bör kunna påbörjas när minst 30 dagar har förflutit sedan den tidigare arbetsprövningen. 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. Vidare föreslås att de arbetsuppgifter som den försäkrade prövar, och således i någon mån utför under arbetsprövningen, inte ska få jämföras med förvärvsarbete eller på annat sätt räknas in när Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan efter arbetsprövningen. Den försäkrade föreslås ha en skyldighet att, när han eller hon är överens med arbetsgivaren om att arbetsprövningen ska genomföras, genom en anmälan informera Försäkringskassan om detta senast två veckor innan arbetsprövningens 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 arbetsprövningen verkligen kan genomföras bör det dock införas en skyldighet för arbetsgivaren att skriva under anmälan.

I promemorian föreslås också att arbetsskadeförsäkringen ska gälla för den som genomgår arbetsprövning enligt socialförsäkringsbalken, samt att 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 arbetsprövning enligt socialförsäkringsbalken.

Det föreslås att lag- och förordningsändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2026.

Prop. 2025/26:53  
Bilaga 1

## Promemorians lagförslag

### 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 §<sup>1</sup>**

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 §§ 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 trettonde dagen efter  
det att en tidigare period med  
arbetsprövning har avslutats. Prop. 2025/26:53  
Bilaga 2

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 §<sup>2</sup>

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

### 29 kap.

#### 2 §

Rehabilitering enligt bestämmel-  
sorna 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 bestämmel-  
sorna 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.

<sup>2</sup> Tidigare 27 kap. 55 a § upphävd genom 2020:427.

## Förteckning över remissinstanserna

Efter remiss har yttranden kommit in från Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Folkhälsomyndigheten, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Karlstad, Göteborgs universitet, Inspektionen för socialförsäkringen, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Integritetsskyddsmyndigheten, Kammarkollegiet, Kammarrätten i Stockholm, Karolinska institutet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH), Reumatikerförbundet, Riksdagens ombudsmän, Socialstyrelsen, Svenska Covidföreningen, Svenskt Näringsliv, Sveriges Företagshälsor, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sveriges Läkarförbund, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Ung Cancer.

Därutöver har yttranden kommit in från Bröstcancerförbundet, Sveriges arbetsterapeuter och Verdandi.

Följande remissinstanser har inte svarat eller angett att de avstår från att lämna ett yttrande: Funktionsrätt Sverige, Nätverket mot cancer, Regelrådet och Saco.

## Socialdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 6 november 2025

Närvarande: statsrådet Busch, ordförande, och statsråden Svantesson, Edholm, Jonson, Forssmed, Tenje, Forssell, Slottnér, Wykman, Malmer Stenergård, Liljestrånd, Bohlin, Carlson, Pourmokhtari, Larsson, Britz, Lann

Föredragande: statsrådet Tenje

---

Regeringen beslutar proposition Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning