



Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Remissvar

En sjukförsäkring anpassad efter individen, SOU 2020:26

Hotell-och restaurangfacket har givits möjlighet att inkomma med ett remissvar gällande SOU 2020:26. Hotell-och restaurangfacket ställer sig i grunden positivt till utredningens förslag till förändringar men vill dock belysa följande.

7.1 En försäkrad som är behovsanställd ska få sin arbetsförmåga bedömd mot behovsanställningen

Förbundets uppfattning är att det är av vikt att anställda oavsett anställningsform behandlas lika när det kommer till rätten att uppbära sjukpenning. Detta då det i dag är vanligt förekommande med tidsbegränsade anställningar och då särskilt när behovsanställningar är för handen. Det finns många behovsanställda som i princip har en sysselsättningsgrad motsvarande en heltidsanställning och som löper över en längre tid men har inte den trygghet som en tillsvidareanställd har. Vidare saknas en förutsägbarhet idag för den som är behovsanställd när ansökan om sjukpenning lämnas om den kommer att prövas mot ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden eller mot det arbete som den behovsanställde faktiskt utförde innan hen blev sjuk.

Utredningen föreslår att en försäkrad som är behovsanställd ska få sin arbetsförmåga bedömd mot behovsanställningen om det kan antas att den försäkrade skulle ha arbetat om hen inte varit sjuk och att detta ska gälla även från dag 15 i sjukperioden. En helhetsbedömning ska göras av Försäkringskassan och bland annat ska de beakta arbetsgivarens inställning och hur den behovsanställde arbetat före sjukfallet.

Det händer att meningsskiljaktigheter uppstår huruvida det enskilde har erbjudits och tackat ja till kommande arbetspass. I dessa situationer kan det vara svårt för den enskilde att visa att det faktiskt funnits inbokade arbetspass då de erbjudandet från arbetsgivaren inte alltid är skriftligt. Om då

arbetsgivaren i kontakt med Försäkringskassan uppger att något arbetspass inte erbjudits har den behovsanställda svårt att bevisa att överenskommelse om arbete ingåtts. Vid olika uppfattningar mellan arbetsgivare och arbetstagare sätts det oftast större tilltro till de av arbetsgivaren lämnade uppgifter än från arbetstagaren.

Därför är förslaget från utredningen bra att den försäkrade ska göra det troligt att hen skulle ha arbetat. Dock måste det understrykas hur viktigt det är med en beskrivning av hur en helhetsbedömning ska göras av Försäkringskassan. För det fall uppgifterna är motstridiga bör det finnas riktlinjer för hur bedömningen ska göras och vilka faktorer som ska väga mer eller mindre än andra. Också av skälet att det inte finns någon rättspraxis gällande beviskravet kan för behovsanställda är det viktigt med riktlinjer.

Utredningen föreslår att arbetsförmågan ska, som längst, kunna bedömas mot behovsanställningen under 90 dagar. Ett av skälen för detta är enligt utredningen att det även med relativt lågt beviskrav svårligen låter sig antas att någon under så lång tid som 180 dagar skulle ha arbetat i behovsanställning om hen inte varit sjuk.

Det är det inte ovanligt med långa behovsanställningar och då över 180 dagar. Det finns i kollektivavtal exempel på reglering både vad gäller turordning för när behovsanställda ska erbjudas arbete men också när en behovsanställning pågått kontinuerligt i 12 månader så ska arbetsgivaren erbjuda annan anställningsform om den anställda så begär. Hotell- och restaurangfacket anser att argumenten för 180 dagar är starkare än argumenten för 90 dagar.

12.1 Försäkringskassan ska kunna bevilja partiell sjukpenning utifrån en annan förläggning av arbetstiden

Hotell- och restaurangfacket är positiva till förslaget att kunna bevilja en partiell sjukpenning utifrån en annan förläggning av arbetstiden än genom jämn reducering varje dag. Idag präglas regelverket och dess tillämpning av att det inte finns någon flexibilitet för återgång i arbete avseende att kunna anpassa arbetstiden efter den försäkrades förutsättningar respektive arbetets och arbetsgivarens förutsättningar.



När det gäller frågan om vilken bedömningsperiod som ska ligga till grund för den partiella sjukpenningen vill vi peka på att det i kollektivavtal idag ofta är längre beräkningsperioder än fyra veckor. Det finns exempel på 16 veckor eller årsarbetsavtal där 70 % av ordinarie arbetstiden

schemaläggs under 12 månader och där resterande 20 % respektive 10 % förläggs med minst 14 dagars respektive tio dagars framförhållning.

Därför är det av vikt att Försäkringskassan har ett tydligt uppdrag inom ramen för sitt samordningsansvar samverkar om arbetstiden förläggning med den försäkrade, hälso- och sjukvården och arbetsgivaren så att inte den försäkrade själv ska säkerställa en effektiv rehabilitering.

Hotell- och restaurangfacket

Malin Ackholt
Förbundsordförande

Eva-Lotta Ramberg
Förbundsjurist