

2025-05-28

Socialdepartementet

[s.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:s.remissvar@regeringskansliet.se)

[s.sf@regeringskansliet.se](mailto:s.sf@regeringskansliet.se)

[carolin.jarlehag@regeringskansliet.se](mailto:carolin.jarlehag@regeringskansliet.se)

## Yttrande - Administrativa sanktioner i socialförsäkringen, Ds 2025:8

Fremia vill gärna komplettera tidigare lämnat yttrande avseende förslag om Administrativa sanktioner i socialförsäkringen, Ds 2025:8, diarienummer S2025/00568.

### Väsentlig information och arbetsrättsligt perspektiv saknas

I skrivelsen saknar Fremia koppling till arbetsrättslig lagstiftning och eventuell inverkan på både arbetstagares och arbetsgivares ansvar och skyldigheter. Varken i utredningens förslag eller i konsekvensbeskrivningen nämns något om hur arbetsgivaren skulle kunna påverkas av att en arbetstagare drabbas av en sanktionsavgift eller återbetalningskrav vid för mycket eller felaktigt utbetald ersättning från Försäkringskassan. Inte heller berörs på vilket sätt en eventuell beslutad avstängning från socialförsäkringen som en arbetstagare drabbats av och om detta på något sätt kan påverka andra bestämmelser som arbetsgivaren ska följa enligt lag och kollektivavtal. Bestämmelser som i förlängningen även kan påverka arbetstagaren och dennes fortsatta anställning hos arbetsgivaren. Fremia saknar väsentlig information om förhållanden som arbetsgivaren behöver få kännedom om för att kunna ta sitt ansvar och göra rätt.

Några exempel på områden där frågor kan uppstå.

### Föräldraledighet

Enligt föräldraledighetslagen har arbetstagare oftast endast rätt att vara frånvarande från arbetet när föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning uppbärs från Försäkringskassan. Vad händer om arbetstagare har varit frånvarande från sitt arbete med stöd av bestämmelser i föräldraledighetslagen som i efterhand visar sig ha varit på felaktiga grunder? En sådan situation kan leda till att arbetstagaren inte haft giltig orsak till sin frånvaro från arbetet. Olovlig frånvaro kan i förlängningen leda till att arbetstagaren riskerar sin fortsatta anställning hos arbetsgivaren.

## Sjuklön

Enligt sjuklönelagen har arbetstagare rätt till sjuklön när sjukdom sätter ner arbetsförmågan. En arbetsgivare är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön. Oriktigt lämnade uppgifter och olovlig frånvaro kan i förlängningen leda till att arbetstagaren riskerar sin fortsatta anställning hos arbetsgivaren. Hur får arbetsgivaren kännedom om detta för att kunna göra rätt och kunna förebygga att felaktigheter uppstår?

## Semester

Enligt semesterlagen är frånvaro på grund av föräldraledighet och sjukdom till viss del semesterlönegrundande. Om sådan frånvaro i efterhand visar sig ha varit ogiltig kan det i sin tur påverka arbetstagarens intjänade rätt till betalda semesterdagar. Oriktiga uppgifter kan i förlängningen leda till att arbetstagaren riskerar sin fortsatta anställning hos arbetsgivare. Hur får arbetsgivaren kännedom om detta för att kunna göra rätt och kunna förebygga att felaktigheter uppstår?

## Kollektivavtalade regleringar

I partsgemensamma kollektivavtalsöverenskommelser finns bestämmelser och ersättningar som påverkas av om arbetstagare har uppburit exempelvis föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Har arbetstagaren helt eller delvis undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån. Vilket i sin tur påverkar både arbetsgivarens administration och återbetalning av ersättning som arbetstagaren fått. Hur får arbetsgivaren kännedom om detta för att kunna göra rätt och kunna förebygga att felaktigheter uppstår?

Även kollektivavtalade försäkringar kan påverkas. Sådana kan exempelvis ha koppling till om arbetstagare har en sjukpenninggrundande inkomst enligt socialförsäkringsbalken, till exempel AGS (Avtalsgruppsjukförsäkring). Arbetstagare kan bli återbetalningsskyldig för ersättning som betalats ut på felaktiga grunder. Hur får arbetsgivaren kännedom om detta för att kunna göra rätt och kunna förebygga att felaktigheter uppstår?

Oriktiga uppgifter kan även här i förlängningen leda till att arbetstagaren riskerar sin fortsatta anställning hos arbetsgivaren.

## Slutliga kommentarer

Ovan har Fremia redogjort för några situationer som kan inverka på hur arbetsgivare ska agera utifrån andra bestämmelser. Bestämmelser som arbetsgivaren har skyldighet att följa. Utredningen nämner inget om det arbetsrättsliga perspektivet eller hur arbetsgivaren ska få information om felaktiga utbetalningar, återbetalning till Försäkringskassan,

påförda sanktionsavgifter eller avstängning från socialförsäkringen. Förhållanden som i sin tur kan inverka på arbetsgivarens skyldigheter och ansvar och som i förlängningen även kan påverka arbetstagarens fortsatta anställning hos arbetsgivaren. Viktig information som arbetsgivaren behöver få kännedom om för att kunna göra rätt.

## **Låt oss hjälpas åt att göra rätt**

Med tanke på att arbetsgivaren är uppgiftsskyldig till staten och myndigheter, exempelvis genom skattedeklarationen vid frånvaro med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, vore det tacknämligt om staten i sin tur kunde informera arbetsgivare i syfte att förebygga felaktiga utbetalningar och grunder för rätt till arbetstagares frånvaro från arbetet, 110 kap § 31 socialförsäkringsbalken (2010:110). Låt oss hjälpas åt att göra rätt!

Med vänliga hälsningar

Petter Skogar,  
Verkställande direktör, Fremia

Kerstin Wrisemo  
Arbetsmiljö, socialförsäkring