

Sammanfattning

Den här vägledningen beskriver de bestämmelser i socialförsäkringsbalken (SFB), förordningar och föreskrifter som är relevanta för ärenden som rör sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och årsarbetstid. I vägledningen beskrivs också Försäkringskassans allmänna råd och rättsliga ställningstaganden samt relevant domstolspraxis och uttalanden från förarbeten som kan vara till hjälp i att tolka bestämmelserna.

Vägledningen inleds med ett kapitel som ger en kort beskrivning av vad SGI är. I övrigt följer vägledningen, med vissa undantag, den ordning i vilken reglerna finns i SFB.

Kapitel 2 handlar om de grundläggande bestämmelserna för SGI, kapitel 3 beskriver särskilda regler för inkomster, kapitel 4 handlar om hur inkomsterna ska beräknas och kapitel 5 handlar om årsarbetstid. Dessa fyra kapitel beskriver alltså vem som kan ha en SGI respektive årsarbetstid, vad som ska ingå i den och hur stor den blir.

I kapitel 6 står det om när SGI ska bestämmas och ändras och när en ändrad SGI får ligga till grund för ersättning. Kapitlet beskriver alltså när Försäkringskassan ska bestämma om SGI och när ersättning kan beräknas på en SGI.

Kapitel 7 behandlar SGI-skydd. Kapitel 8 beskriver särskilda regler om hur vissa ersättningar ska beräknas under SGI-skyddad tid. Kapitel 9 handlar om hur SGI påverkas vid tjänstepension och kapitel 10 handlar om årlig omräkning av SGI under SGI-skyddad tid.

I kapitel 11 finns metodstöd till de övriga kapitlen. Metodstöden beskriver inte hur bestämmelserna ska tolkas eller vilka beslut som ska fattas i olika ärenden, utan de metoder som man ska använda i sin utredning och handläggning.

Läsanvisningar

Denna vägledning ska vara ett stöd för Försäkringskassans medarbetare i handläggningen och vid utbildning.

Vägledningen redovisar och förklarar lagar och andra bestämmelser. Den redogör för de delar av lagens förarbeten som är särskilt viktiga för att förstå hur lagen ska tillämpas. Den redogör också för rättspraxis och för Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden.

Vägledningen innehåller också en beskrivning av hur man ska handlägga ärenden och vilka metoder som då ska användas för att åstadkomma både effektivitet och kvalitet i handläggningen. Rubriken till sådana kapitel eller avsnitt inleds med ordet Metodstöd.

Hänvisningar

I vägledningen finns hänvisningar till lagar, förordningar och föreskrifter. De är som regel citerade i en ruta som texten före eller efter rutan hänvisar till. Det finns också hänvisningar till allmänna råd, Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden, interna styrdokument, förarbeten, rättsfall, JO-beslut och andra vägledningar. Dessa hänvisningar finns antingen i löpande text eller inom parentes i direkt anslutning till den mening eller det stycke den avser.

Sist i vägledningen finns en källförteckning som redovisar de lagar, förordningar, domar med mera som nämns i vägledningen.

Exempel

Vägledningen innehåller också exempel. De är komplement till beskrivningarna och åskådliggör framför allt hur en ersättning ska beräknas.

Historikbilaga

Denna vägledning har reviderats. I historikbilagan finns en kortfattad beskrivning av de sakliga ändringar som gjorts i respektive version av vägledningen. Genom att läsa historikinformationen får du en överblick över de viktigaste nyheterna i den här versionen.

Att hitta rätt i vägledningen

I vägledningen finns en innehållsförteckning. Den är placerad först och ger en översiktssbild av vägledningens kapitel och avsnitt. Med hjälp av fliken "Bokmärken" i vänsterkanten kan du navigera mellan avsnitten. Det finns också en sökfunktion för att hitta enskilda ord och begrepp.

1 Inledning

1.1 En allmän försäkring mot tillfälligt inkomstbortfall

Många förmåner från den allmänna försäkringen i Sverige syftar till att ge kompensation när man går miste om inkomst i vissa situationer då man inte kan arbeta. Det kan vara till exempel vid sjukdom eller vid vård av barn. Tanken är att den allmänna försäkringen i viss mån ska ersätta de inkomster som går förlorade när den som är sjuk eller som vårdar barn inte arbetar eller arbetar i mindre omfattning än annars. Eftersom försäkringen ska ge ersättning för förlusten av inkomst så beror ersättningens storlek på hur stora inkomster man går miste om. Det är dock inte alla tänkbara inkomster som kan ersättas genom försäkringen. Bestämmelserna om sjukpenninggrundande inkomst (SGI) avgör vilka inkomster som kan ge rätt till ersättning från den allmänna försäkringen.

Medan de övergripande reglerna om försäkringsskyddet i de inledande kapitlen i SFB bestämmer vem som kan få ersättning, bestämmer reglerna om SGI vad man kan få ersättning för, det vill säga hur stor ersättningen blir. De förmånsspecifika reglerna bestämmer slutligen i vilka situationer man kan få ersättningen. Vissa förmåner kan bara beräknas på SGI och kan därför endast beviljas till försäkrade personer som har en SGI.

Trots att det heter "sjukpenninggrundande inkomst" så är det flera olika förmåner som beräknas på SGI. I 24 kap. 3 § SFB räknas dessa förmåner upp. SGI har även betydelse för andra förmåner än de som regleras i SFB, till exempel ersättning i form av dagpenning till värnpliktiga och hemvärnsmän.

1.2 Historik – systemet med sjukpenninggrundande inkomst

Ursprungliga regler om sjukpenningförsäkring och sjukpenningklass

Enligt de ursprungliga reglerna i lagen (1947:1) om allmän sjukförsäkring när den trädde i kraft 1 januari 1955 kunde endast de som hade en årsinkomst av förvärvsarbete om minst sexhundra kronor vara sjukpenningförsäkrade. Den som var sjukpenningförsäkrad kunde få sjukpenning som betalades ut till ett fast belopp som inte var beroende av inkomst, men det fanns också en tilläggssjukpenning vars storlek bestämdes av sjukpenningklass. Vilken sjukpenningklass man placerades i berodde på ens årsinkomst av tjänst. Med årsinkomst avsågs den för året beräknade inkomst i pengar eller naturaförmåner som någon kunde antas komma att tills vidare åtnjuta av förvärvsarbete i allmän eller enskild tjänst. Egenföretagare kunde alltså inte placeras i en sjukpenningklass och få tilläggssjukpenning, men de kunde komplettera den obligatoriska sjukförsäkringen med en frivillig sjukförsäkring.

När lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) infördes 1962 överfördes systemet med sjukpenningklasser till den nya lagen. Men det gjordes vissa förändringar i sjukförsäkringen, en viktig nyhet var att egenföretagare automatiskt kom att anslutas till försäkringen för tilläggssjukpenning och få samma sjukpenningsskydd som anställda. När egenföretagare placerades i sjukpenningklass fick dock deras årsinkomst inte beräknas högre än vad inkomsten för en anställd med liknande arbetsuppgifter skulle ha.

Införandet av SGI

Med tiden stod det emellertid klart att systemet med sjukpenningklasser var behäftat med brister. Bland annat ansågs det problematiskt att kompensationsgraden utföll olika inom en och samma sjukpenningklass och att tröskeleffekter uppstod vid förflyttning mellan klasserna. I samband med att sjukpenningförmånerna gjordes skattepliktiga och pensionsgrundande för allmän tilläggspension 1974, infördes också bestämmelserna om SGI (prop. 1973:46). Det innebar att ersättningen kom att baseras direkt på årsinkomsten och inte via placering i en sjukpenningklass.

Liksom tidigare var det årsinkomsten, nu i form av SGI, som avgjorde vem som var försäkrad för sjukpenning. De som hade en SGI kunde få sjukpenning som då alltid var kalenderdagsberäknad. Det innebar att ersättningen per dag alltid var SGI delat med 365. Även skattepliktiga förmåner räknades i årsinkomsten och ingick i SGI. För egenföretagare fick SGI inte bestämmas till ett högre belopp än vad en anställd med motsvarande yrke skulle ha.

Försäkringskassorna beslutade om en persons SGI i samband med att hen registrerades hos en försäkringskassa. Om personens årsinkomst förändrades skulle hen direkt anmäla det till sin försäkringskassa som då ändrade SGI:n utifrån den framtida förväntade årsinkomsten från och med den dag då anmälan om de nya inkomsterna hade skett. Om ett ersättningsärende uppstod så baserades ersättningen på den SGI som fanns registrerad. På så sätt bestämdes SGI alltid i förväg. Om en denne hade missat att anmäla inkomstförändringar så kunde hen i allmänhet inte få tillgodogöra sig dessa i efterhand.

Viktiga förändringar av regelverket för SGI

SGI-systemet ser i grunden likadant ut i dag som när det infördes, men det har genom åren byggts ut och reformerats i flera avseenden.

År 1987 infördes regler om årsarbetstid och arbetstidsberäknad sjukpenning. Anledningen till det var att de tidigare reglerna medförde att de vars arbetstid inte var densamma varje dag kunde bli såväl under- som överkompenserade vid framför allt korta sjukfall (prop. 1986/87:69).

Den 1 juli 1994 (prop. 1993/94:59) avskaffades skyldigheten att anmäla inkomstförändringar när de skedde. I stället ska ändrade inkomstförhållanden anmälas till Försäkringskassan endast i samband med ett ersättningsärende. En möjlighet att frivilligt anmäla sin inkomst och på begäran få ett beslut om sin SGI även om det inte är aktuellt med ett ersättningsärende behölls dock.

Den 1 januari 1997 blev enbart inkomst i pengar sjukpenninggrundande. Det betyder att skattepliktiga förmåner som inte innebär inkomst i pengar numera inte är sjukpenninggrundande (prop. 1995/96:209).

År 2001 infördes socialförsäkringslagen, SofL. Det var en genomgripande förändring som innebär att bestämmelserna om vem som var försäkrad för sjukpenning och andra förmåner inte längre avgjordes av hens SGI utan av bestämmelserna i SofL (prop. 1998/99:119). Detta påverkade SGI på olika sätt, bland annat infördes en bestämmelse om att bara inkomster från arbete i Sverige är sjukpenninggrundande. En undantagsregel för ersättning från utländsk arbetsgivare togs samtidigt bort. Bestämmelserna om efterskyddstid i SofL fick också stora följdverkningar för SGI, särskilt vid kortare avbrott eller inskränkningar av förvärvsarbete.

Den 1 juli 2010 ändrades bestämmelserna om SGI för egenföretagare (prop. 2009/10:120). Förändringarna innebär bl.a. att egenföretagares SGI inte längre skulle begränsas till som mest vad en anställd med motsvarande yrke skulle tjäna, en generösare beräkningsgrund för egenföretagares SGI under verksamhetens uppbyggnadsskede och ändrade karensregler. Den 1 januari 2013 blev det möjligt för

en egenföretagare att utöver 7, 14, 30, 60 och 90 karensdagar även välja en (1) karensdag (prop. 2012/13:1, utgiftsområde 10).

Den 1 januari 2011 trädde SFB i kraft och AFL upphörde att gälla. Reglerna i AFL flyttades till den nya balken med annan paragrafordning och vissa redaktionella ändringar. Många regler som tidigare funnits i föreskrifter togs också upp i lagtext.

Utöver ovanstående har ett flertal förändringar i lagstiftningen skett, framförallt har reglerna om SGI-skydd utökats till att omfatta allt fler situationer.

Regelverket för SGI har också varit föremål för utredning och översyn vid ett flertal tillfällen, varvid förslag på förändringar lämnats beträffande alternativa beräkningssätt med mera. Här kan nämnas följande arbeten.

- Sjuk- och arbetsskadekommitténs delbetänkande Försäkringsskydd vid sjukdom (SOU 1995:149) och dess slutbetänkande En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering (SOU 1996:113).
- Utredningens för översyn av inkomstbegreppet inom bidrags- och socialförsäkringssystemen (IBIS) betänkande Förmån efter inkomst – Samordnat inkomstbegrepp för bostadsstöden och nya kvalifikationsregler för rätt till sjukpenninggrundande inkomst (SOU 1997:85).
- En arbetsgrupp inom Socialdepartementet redovisade 1999 sitt uppdrag med beredning av IBIS betänkande i promemorian Beräkningsunderlag för dagersättning – sjukpenning, föräldrapenning m.m. (Ds 1999:19).
- Utredningens om skyddstider för sjukpenninggrundande inkomst (SGI-utredningen) slutbetänkande Sjukpenninggrundande inkomst – Skydd och anpassning (SOU 2003:50).
- Parlamentariska socialförsäkringsutredningens delbetänkande Harmoniserat inkomstbegrepp (SOU 2012:47) och slutbetänkande Mer trygghet och bättre försäkring (SOU 2015:21).

2 Grundläggande bestämmelser

Det här kapitlet handlar om de grundläggande bestämmelserna för SGI. Bestämmelserna definierar vad SGI är och vilka villkor som måste vara uppfyllda för att SGI ska kunna fastställas.

2.1 SGI är den årliga inkomsten i pengar av eget arbete

25 kap. 2 § SFB

Sjukpenninggrundande inkomst är den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att tills vidare få för eget arbete antingen

1. som arbetstagare i allmän eller i enskild tjänst (inkomst av anställning), eller
2. på annan grund (inkomst av annat förvärvsarbete).

Bestämmelsen definierar vad SGI är och vilka typer av inkomster som den består av. De inkomster som utgör SGI definieras genom att det står "årlig inkomst", "i pengar", "tills vidare kan antas komma att få" och "för eget arbete". De inkomster som utgör SGI kan antingen komma från arbete "som arbetstagare" eller "på annan grund".

Det finns också vissa villkor som måste vara uppfyllda för att inkomster ska vara sjukpenninggrundande, dessa beskrivs i 25 kap. 3 § SFB, se avsnitt 2.2. I 25 kap. 16–24 §§ SFB finns också särskilda regler för vissa inkomster, se kapitel 3.

2.1.1 Som arbetstagare eller på annan grund

Inkomsten ska enligt punkterna 1 och 2 i bestämmelsen vara sådan som den försäkrade kan antas ha antingen som anställd eller på annan grund. Det heter inkomst av anställning respektive inkomst av annat förvärvsarbete.

När det gäller *inkomst av anställning* görs ingen skillnad mellan om man arbetar i enskild eller allmän tjänst, det vill säga om det är fråga om en privat eller offentlig anställning.

Inkomst av *annat förvärvsarbete* är inkomst som man har av arbete utan att vara anställd, till exempel inkomst som en egenföretagare har från sitt företag. I 25 kap. 7–14 §§ SFB finns det bestämmelser om vilka inkomster som ska räknas som inkomst av anställning och vilka som ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete, se avsnitt 3.1 och 3.2.

Oavsett om inkomsten kommer från anställning eller från annat förvärvsarbete kan den ingå i SGI på samma villkor. Det finns dock skillnader i hur inkomsten beräknas beroende på om den kommer från anställning eller från annat förvärvsarbete, se kapitel 4. Det kan också göra skillnad enligt bestämmelserna för vissa förmåner.

2.1.2 Den årliga inkomsten

Att SGI är en "årlig inkomst" innebär att SGI är ett belopp som motsvarar den inkomst som den försäkrade sammanlagt har under ett helt år. SGI:n ska så långt som möjligt återspegla den försäkrades aktuella inkomster.

Sociala avgifter, skatt och kostnader för inkomsternas förvärvande

Det som betalas i form av arbetsgivaravgifter eller egenavgifter räknas inte med i inkomsten. Det gör däremot inkomstskatten. Om den försäkrade har haft kostnader för att kunna förvärva inkomsten, ska de kostnaderna dras av från inkomsten. Det kan till exempel röra sig om utrustning, resor och liknande som en uppdragstagare bekostar själv. Avdrag för smärre kostnader, som för resor till och från arbetet, dras dock i allmänhet inte av (FÖD mål nr 665/1992 och Lundberg och Malm [1974, tredje upplagan] *Hitta rätt i allmän försäkring*, s. 46).



Rättsfall

Den försäkrade hade arbetat som frilansande musiker. Olika uppdragsgivare hade betalat sociala avgifter för alla hans inkomster. Vid taxeringar hade Skatteverket beviljat den försäkrade avdrag för utgifter för musikinstrument, ökade levnadskostnader, resor med mera, det vill säga kostnader för inkomsternas förvärvande.

Högsta Förvaltningsdomstolen, HFD, fann att det saknas bestämmelser om kostnadsavdrag när det gäller SGI. Som huvudregel är det dock inkomsterna efter sådana avdrag som läggs till grund för inkomstberäkning (de hänvisar till FÖD:s dom 665/1992). Att en uppdragsgivare hade betalat sociala avgifter på den försäkrades bruttolöner gav enligt HFD:s mening inte anledning att frångå huvudregeln. SGI skulle alltså beräknas på inkomsterna efter avdrag för kostnader. (RÅ 2010 ref. 99, domsnytt 2010:76)

2.1.3 Inkomst i pengar

Det är bara inkomst "i pengar" som kan ingå i SGI. Det innebär att ersättningar eller inkomster som består av annat än pengar inte kan göra det.



Läs mer

Tidigare var även skattepliktiga förmåner sjukpenninggrundande, men detta ändrades 1997 framförallt för att försäkrade vars SGI helt eller delvis bestod av skattepliktiga förmåner fick en högre kompensation än den avsedda oavsett om förmånen bibehölls eller inte under sjukdomstiden (prop. 1995/96:209 s. 26 f.).

Ersättning i form av varor och tjänster från arbetsgivaren

Ibland får anställda andra förmåner än lön. Det kan vara till exempel friskvård, barnpassning, hyra av bil eller datorutrustning eller avsättningar till pensionsförsäkringar. Värdet av sådana förmåner kan inte ingå i SGI eftersom de inte är inkomst i pengar. Ibland betalar de försäkrade för sådana förmåner genom att arbetsgivaren gör avdrag på bruttolönen. I så fall är det lönen efter avdrag som är sjukpenninggrundande (jfr KRSU mål nr 2686-02).

Kompensationsledighet med mera

Anställda som arbetar utöver ordinarie arbetstid kan ibland tjäna in rätt till extra ledighet med bibehållen lön, det kallas ofta för kompensationsledighet eller vederlagsledighet. Om en anställd sedan tar ut sin ledighet med bibehållen lön, så kan den lönen i regel vara sjukpenninggrundande precis som vanlig lön, se avsnitt 2.1.5.

Att en anställd arbetar mer än sin vanliga arbetstid under en tid och på det sättet tjänar ihop inestående ledighet innebär alltså inte att hen har en högre inkomst i pengar under den tiden. Anställda som inte kan ta ut sin inestående komp- eller vederlagsledighet kan dock ibland få ersättning för detta i form av en extra utbetalning istället för som betald ledighet. I så fall är det fråga om ersättning i pengar för utfört arbete, som kan ingå i SGI om övriga förutsättningar är uppfyllda. Då kan det vara relevant att veta när pengarna tjänades in, se avsnitt 4.1.1.

2.1.4 Som den försäkrade kan antas komma att tills vidare få

Att SGI är den inkomst som den försäkrade "kan antas komma att tills vidare få" innebär att det ska göras ett antagande om vilka inkomster hen kommer att ha framöver. Hens tidigare inkomster kan dock i vissa fall vara till hjälp för att uppskatta vilka inkomster hen kan antas komma att få framöver, se avsnitt 4.1.1.



Läs mer

Tidigare skulle man anmäla förändringar av sin inkomst så fort de skedde. En ny SGI kunde då gälla från och med att anmälan gjordes, se kap. 1. Numera bestäms SGI i samband med att den försäkrade ansöker om en ersättning som beräknas på SGI, om det behövs för handläggningen av ett ärende eller om den försäkrade begär det, se avsnitt 6.1 och 6.2. SGI behöver alltså inte längre bestämmas i förväg utan kan beräknas i efterhand och gäller retroaktivt. Trots det finns den framåtblickande aspekten kvar, det innebär bland annat att SGI gäller direkt från den tidpunkt då ett arbete som uppfyller villkoren för SGI påbörjas, och man behöver alltså inte ha arbetat någon viss tid för att kvalificera sig för en SGI.

Egenföretagares skatterättsliga dispositioner

Egenföretagare kan använda vissa skatterättsliga möjligheter att utjämna resultat mellan åren. Ofta innebär det att verksamhetens resultat eller avsättningar från tidigare år påverkar det skatterättsliga resultatet innevarande år. Eftersom det är den framtida inkomsten som ska uppskattas, så ska vi i allmänhet bortse från skatterättsliga dispositioner som beror på resultat eller avsättningar från tidigare år när vi bestämmer SGI.



Rättsfall

Avsättningar och återföringar till periodiseringsfond ska inte påverka SGI. En periodiseringsfond är en obeskattad reserv som bland annat syftar till att vara en likviditetsförstärkning och att tillgodose möjligheterna till förlustutjämning bakåt i tiden. Näringsidkaren disponerar själv över de avsatta medlen utan annan begränsning än att ett avdrag för avsättning till fonden måste återföras till beskattning inom en viss tidsperiod. Vid beräkning av framtida inkomst bör de skatterättsliga dispositioner som vidtas inom ramen för periodiseringsfondssystemet därför inte beaktas. (RÅ 2010 ref. 64, se domsnytt 2010:57)



Rättsfall

Vid beräkning av SGI ska man bortse från ett avdrag för underskott som härrör från tidigare beskattningsår. HFD motiverade sitt ställningstagande med att sjukförsäkringens funktion är att ersätta förlorad förvärvsinkomst

vid sjukdom. Beräkningen av den inkomst som ska ligga till grund för ett framtida försäkringsfall bör alltså inriktas på framtida inkomster efter avdrag för kostnaderna för att förvärva dessa inkomster. Underskottsavdrag medges enligt 40 kap. 2 § inkomstskattelagen (1999:1299) för att utjämna det skattemässiga resultatet av en näringsverksamhet när det finns kostnader som tidigare år varit avdragsgilla men som då inte kunnat utnyttjas. Även vid beräkning av SGI finns det alltså – i likhet med vad som gäller för dispositioner inom ramen för periodiseringsfondssystemet – skäl att bortse från ett avdrag för underskott från tidigare beskattningsår (HFD 2014 ref. 3, se domsnytt 2014:040).

Utöver outnyttjat underskott från tidigare år (s.k. rullande underskott) och periodiseringsfonder innebär även användning av expansionsfonder, skogs-, skogsskade- eller upphovsmannakonto att tidigare års inkomster påverkar resultatet skatterättsligt. Av den domstolspraxis som redovisas ovan kan man dra slutsatsen att man ska bortse från insättningar och uttag från sådana konton vid beräkning av SGI (HFD 2014 ref. 3, se domsnytt 2014:040).

Justering av egenavgifter

Eftersom den försäkrades inkomst är resultatet efter avdrag för egenavgifter, se avsnitt 2.1.2, måste Försäkringskassan räkna ut vilka avgifter den försäkrade skulle ha betalat om man bortser från avdrag eller återföringar från fonder med mera.



Rättsfall

Försäkringskassan beslutade att inte inkludera en återföring av en periodiseringsfond vid beräkningen av en egenföretagares SGI. I övrigt räknade Försäkringskassan på verksamhetens resultat efter de avdrag för egenavgifter eller särskild löneskatt som företagaren hade gjort.

Domstolen höll med om att återföringen av periodiseringsfonden inte skulle räknas med i SGI, med hänvisning till RÅ 2010 ref. 64. Domstolen ansåg dock att Försäkringskassan hade gjort fel som hade räknat med de högre avdrag för egenavgifter och särskild löneskatt som företagaren hade gjort på grund av återföringen av periodiseringsfonden. Försäkringskassan skulle ha bortsett från avdrag för egenavgifter eller särskild löneskatt till den del de avdragen hade blivit högre på grund av återföringen. (KRNS 2494-13, se domsnytt 2014:001)

Avgörandet i kammarrätten innebär att egenavgifter som kan hänföras till sådana skatterättsliga dispositioner som Försäkringskassan ska bortse från måste justeras. Justeringen innebär att Försäkringskassan ska räkna ut vilka avdrag företagaren skulle ha haft om hen inte gjort några fonderingar eller avdrag för outnyttjat underskott (KRNS 2494-13, se domsnytt 2014:001 och HFD 2014 ref 3, se domsnytt 2014:040).

2.1.5 För eget arbete

Det är bara inkomst som kommer från "eget arbete" som kan ingå i SGI. Inkomsten måste kunna kopplas till arbete som den försäkrade utför själv. Inkomster i form av till exempel stipendier, gåvor, arv eller liknande kan alltså inte ingå i SGI. Bidrag och ersättning från allmänna eller privata försäkringar ska inte heller ingå. Kapitalvinster eller annan avkastning på investeringar kan bara ingå om de är ett resultat av arbete, se avsnitt 4.2. Tanken med detta är att sjukpenning ska ersätta den försäkrades inkomstförlust när hen inte kan arbeta på grund av sjukdom.

Inkomst av eget arbete – anställda

Anställda kan utöver lön även få olika lönetillägg eller andra ersättningar av sin arbetsgivare. Ersättningar kan också betalas ut i olika situationer när den försäkrade inte arbetar som vanligt. Ersättning som betalas ut från en arbetsgivare till en anställd kan ingå i SGI om den utgör ersättning för utfört arbete, men inte annars.

Lönetillägg med mera

Det förekommer att anställda får tillägg till sin lön om de arbetar på obekväm arbetstid (OB-tillägg) eller om de arbetar utöver ordinarie arbetstid (övertidsersättning). Sådana och andra lönetillägg som är kopplade till arbetsinsatsen kan ingå i SGI. Traktamenten och andra ersättningar som är till för att kompensera en anställd för ökade kostnader eller liknande kan däremot inte göra det, eftersom de inte utgör ersättning för arbete.



Rättsfall

Flygbolag betalade ut ett visst lönetillägg för kabinpersonal vid bortavaro från hemmabasen som inte var förknippad med övernattnings. Tillägget bedömdes främst syfta till att kompensera de anställda för merkostnader och därmed vara en sorts kostnadsersättning snarare än ersättning för utfört arbete, och fick inte ingå i SGI (KRNG 789-1998).



Rättsfall

Flygbolag betalade ut ett lönetillägg för kabinpersonal när de jobbade utöver ordinarie arbetstid i samband med förseningar. Tilläggets storlek var kopplat till de anställdas arbetsinsats genom ett sorts poängsystem. Detta lönetillägg ansågs vara inkomst av eget arbete (KRNS 6504-2001).



Rättsfall

Redare betalade ut ett lönetillägg till sjömän för den tid de inte jobbade ombord på fartyget. Tillägget skulle kompensera för att de anställda då inte fick mat och husrum, vilket de fick när de var ombord. Lönetillägget sågs som en del av sjömännens lön för arbete hos redaren och skulle ingå i SGI (KRNG 3430-1997). Värdet av fri mat och husrum får dock inte ingå i SGI eftersom det inte är inkomst i pengar, se avsnitt 2.1.3.

Lönetillägg som compensation vid bruttolöneavdrag

En anställd som får bruttolöneavdrag får ibland compensation av sin arbetsgivare genom ett tillägg till lönen för att hen behöver betala högre skatt. Ett sådant tillägg innebär snarare en kostnadsersättning än ersättning för utfört arbete, och bör därför inte ingå i SGI (jfr KRSU 2686-02).

Arvoden

Arvoden som man får för att utföra uppdrag är i regel sjukpenninggrundande och räknas som inkomst av anställning, se avsnitt 3.1. En uppdragstagare kan också få annan ersättning som inte avser själva utförandet av uppdraget. Det kan vara till exempel ersättning för kostnader. Sådana ersättningar är i regel inte sjukpenninggrundande eftersom de inte är inkomst av eget arbete.

Lön utan att utföra arbete

I vissa situationer ska - enligt praxis - ersättning som man får betraktas som ersättning för arbete, även om man inte arbetar.

**Rättsfall**

Lön som en anställd får under uppsägningstid bör kunna ingå i SGI, även om den anställda inte jobbar under uppsägningstiden. RFV anförde i sitt yttrande att anställningsförhållandet består fram till dess att uppsägningstiden löpt ut och att lönen därför bör vara sjukpenninggrundande även om den anställda är befriad från arbetsplikt. Kammarrätten beslutade i enlighet med RFV:s linje. (KRNS 6022-1997)

**Rättsfall**

Avgångsvederlag kan inte anses vara inkomst av eget arbete. Avgångsvederlag är en ersättning som betalas ut som kompensation för att anställningen avslutas, det finns inget anställningsförhållande under den tid som avgångsvederlaget avser. Inkomst i form av avgångsvederlag är alltså inte sjukpenninggrundande. Det spelar ingen roll hur det benämns eller om det betalas ut som en klumpsumma eller per månad under en viss tid. (RÅ 2004 ref. 145)

**Rättsfall**

"Sjuklön" enligt kollektivavtal kan inte ingå i SGI. Enligt kollektivavtal hade anställda rätt till sjuklön från arbetsgivaren under en tid om de hade blivit nekade att få sjukpenning från Försäkringskassan. En förutsättning för sjuklönen var att den anställda inte kunde jobba hos arbetsgivaren på grund av sjukdom, vilket skulle styrkas av läkare. Under tiden som en anställd får sådan sjuklön står hen alltså inte till sin arbetsgivares förfogande. Sjuklönen kan därför inte jämföras med inkomst av eget arbete och är därför inte sjukpenninggrundande. (RÅ 2010 ref. 37, se domsnytt 2010:32)

En princip i dessa rättsfall är att den ersättning en anställd får från sin arbetsgivare ska räknas som inkomst av arbete om hen står till arbetsgivarens förfogande. Det gäller även om arbetsgivaren inte kräver att hen utför arbete. Som regel är det arbetsgivaren som avgör om en anställd står till förfogande på ett sätt som ger rätt till lön. Ersättningen kan dock inte räknas som inkomst av arbete om anställningen är avslutad eller om lönen betalas ut för att en anställd inte står till arbetsgivarens förfogande, som i fallet med sjuklön enligt kollektivavtal. När den försäkrade får lön utan att behöva arbeta kan omständigheterna därför behöva utredas.

Statlig lönegaranti

Lön via statlig lönegaranti innebär att arbetstagaren kan få lön utbetald under sin uppsägningstid om arbetsgivaren går i konkurs. Förutsättningarna för statlig lönegaranti framgår av lönegarantilagen (1992:497) och lönegarantiförordningen (1992:501). Lön via statlig lönegaranti betalas alltså ut under uppsägningstid då anställningen består, på samma sätt som när en arbetsgivare betalar ut lön under uppsägningstid. Med ledning av kammarrättsdomen om lön under uppsägningstid och jämfört med domen från HFD om avgångsvederlag, bör lön via statlig lönegaranti kunna ingå i SGI (RÅ 2004 ref. 145 och RÅ 2004 ref. 145).

Twist om uppsägningens giltighet

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) reglerar bland annat under vilka omständigheter en arbetstagare får sägas upp. Om det uppstår en twist om ifall en uppsägning är giltig eller inte enligt LAS, så gäller anställningen tills tvisten är avgjord

och den försäkrade har rätt till lön och andra förmåner under den tiden. Inkomsterna är då sjukpenninggrundande som vanligt.

**Läs mer**

34–35 §§ LAS.

Bibehållen lön under annan tid då en anställd inte arbetar som vanligt

Utöver ovanstående situationer kan den försäkrade få lön för att göra någonting annat än sina vanliga arbetsuppgifter, till exempel vid utbildning. Om det kan anses att den försäkrade står till arbetsgivarens förfogande och utför de arbetsuppgifter som arbetsgivaren kräver under den tiden så kan också inkomsterna i allmänhet anses vara inkomst av arbete.

Semester

Semesterlön och semesterersättning räknas som inkomst av arbete i SGI-sammanhang, men det finns en begränsning av hur stor del av semesterlönen eller semesterersättningen som är sjukpenninggrundande, se avsnitt 3.9.2.

Ledighet för semester beaktas också när årsarbetstid beräknas, se avsnitt 5.2.1.

I övrigt gäller enligt praxis att semester räknas som arbete i SGI-sammanhang, förutsatt att den är betald.



Rättsfall

Den försäkrade hade efter föräldraledighet jobbat heltid en kortare period än sex månader och därefter jobbat ca 60 procent av sin arbetstid. För att behålla en SGI motsvarande heltidsarbete hade hen tagit ut semester motsvarande de resterande 40 procent av arbetstiden (förlagt till 20 dagar under perioden). Av de 20 semesterdagarna var dock 18 obetalda.

HFD slog i sin dom fast att obetald semester inte ger någon inkomst och att det därför inte kan jämföras med arbete i SGI-sammanhang. Betald semester ska dock jämföras med inkomst av arbete vid beräkningen av SGI (HFD 2018 ref. 81, se domsnytt 2019:001).

Domen visar att det inte är en anställnings omfattning utan ersättningen för utfört arbete som kan ligga till grund för beräkning av SGI, och att semester räknas som sådant arbete i den mån den är betald. Se också kap. 4 om beräkning av SGI.

Ferier för lärare

Lärare som är anställda inom utbildningsväsendet är lediga under skolloven. Ledigheten är oftast längre än semestern och de får inte semesterlön för hela ledigheten. De har då i regel rätt till ferielön, som tjänas ihop under läsåret enligt kollektivavtal. Sådan lön ska anses vara lön för arbete, och kan därför vara sjukpenninggrundande. Läraren ska därför också anses arbeta på ett sätt som kan ge rätt till SGI under tiden han eller hon får ferielön. Om läraren är ledig utan att få ferielön, räknas det däremot inte som arbete. Se domsnytt 2019:018.

Lönebidrag med mera

Ibland får en arbetsgivare bidrag för att ha någon anställd. Arbetsgivaren betalar då ut lön till den anställda, och får sedan finansiering för hela eller delar av kostnaden för detta från annat håll. Det kan till exempel vara fråga om olika typer av lönebidrag, nystartsjobb med mera som administreras av Arbetsförmedlingen eller EU-bidrag

eller stipendier (till exempel Marie-Curie-stipendier). Hur arbetsgivaren finansierar en anställning spelar inte någon roll för SGI, det avgörande är om den försäkrade får ersättning för utfört arbete. Detsamma gäller vid praktik och liknande, om den försäkrade får betalt av arbetsgivaren för utfört arbete så kan inkomsten ingå i SGI.

Inkomst av eget arbete – egenföretagare

För en egenföretagare kan kapitalinkomster som till exempel avkastning av fastigheter eller vinst på försäljning av olika saker vara inkomst av arbete om inkomsten ingår i näringsverksamheten. Egenföretagarens arbete kan nämligen bestå i att förvalta fastigheter eller i att köpa och sälja saker. Det avgörande är då om inkomsten kommer från arbete som hen utför i sitt företag eller inte.

Räntefördelning

Räntefördelning ska – i motsats mot skatterättsliga dispositioner som beskrivs i avsnitt 2.1.4 – påverka SGI om det påverkar verksamhetens resultat. Räntefördelning innebär att avdrag eller tillägg för ränta får göras i inkomstslaget näringsverksamhet och sedan i stället beskattas via inkomstslaget kapital. Det är till för att göra skattereglerna mer lika för enskilda näringsidkare och aktiebolag. Räntefördelningen relaterar till företagets kapitalunderlag, det vill säga tillgångar och skulder som företaget hade vid förra räkenskapsårets slut.

Aktiv eller passiv näringsverksamhet

Det har ingen betydelse för SGI om en näringsverksamhet anses vara "aktiv" eller "passiv". Indelningen i aktiv och passiv näringsverksamhet är skatterättslig och har betydelse för företagarens skyldighet att betala sociala avgifter.

2.2 Villkoren för SGI

25 kap. 3 § SFB

För att sjukpenninggrundande inkomst ska kunna fastställas för en person krävs att han eller hon är försäkrad för arbetsbaserade förmåner enligt 4 och 6 kap. SFB.

För att sjukpenninggrundande inkomst ska kunna fastställas krävs dessutom att den försäkrades årliga inkomst

1. kommer från arbete i Sverige,
2. kommer från arbete som kan antas vara under minst sex månader i en följd eller vara årligen återkommande, och
3. kan antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet.

I bestämmelsens första stycke finns villkor som man måste uppfylla för att kunna ha en SGI, och i det andra stycket finns villkor som inkomsterna måste uppfylla för att vara sjukpenninggrundande. Innan SFB infördes fanns villkoren dels i föreskrifter och dels i reglerna för de olika förmånerna.

2.2.1 Försäkrad för arbetsbaserade förmåner (25 kap. 3 § första stycket SFB)

För att kunna ha en SGI måste man enligt första stycket i bestämmelsen vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Det kan man vara enligt

- 4 och 6 kap. SFB
- Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (förordning 883/2004)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egna företagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen (förordning 1408/71) en socialförsäkringskonvention mellan Sverige och ett annat land

Huvudregeln är att den som arbetar i Sverige är försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Försäkringen för arbetsbaserade förmåner upphör normalt tre månader efter att arbetet har tagit slut, men försäkringstiden kan förlängas om man då får en arbetsbaserad förmån eller omfattas av vissa SGI-skydd. Inom EU/EES och Schweiz gäller reglerna i EU-förordningar före reglerna i SFB.



Läs mer

Mer information om vem som är försäkrad för arbetsbaserade förmåner finns i vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal*.

2.2.2 Inkomst av arbete i Sverige (25 kap. 3 § andra stycket 1 SFB)

Utöver att personen måste vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner, så måste hens årliga inkomst komma från arbete i Sverige för att ingå i SGI. Det står i den första punkten i bestämmelsens andra stycke. Inkomster som inte kommer från arbete i Sverige kan alltså inte ingå i SGI.

Med "arbete i Sverige" menas enligt 6 kap. 2 § SFB förvärvsarbete i verksamhet här i landet, eller för egenföretagare arbete som är hänförligt till en verksamhet med fast driftställe i Sverige. Normalt har det ingen betydelse om arbetsgivaren är svensk eller utländsk. Vissa personkategorier – sjömän, utsända och diplomater m.fl. – ska dock anses arbeta i Sverige trots att arbetet utförs utomlands, eller omvänt att de inte ska anses arbeta i Sverige trots att arbetet utförs här, vilket framgår av 6 kap. 3–5 §§ SFB. Arbete i andra EU/EES-länder eller Schweiz räknas i vissa situationer som arbete i Sverige enligt EU-förordningarna, läs mer om detta nedan.



Läs mer

Läs mer om vad som anses vara arbete i Sverige i vägledning (2017:1).

Arbete i ett annat land inom EU/EES eller Schweiz

När EU-förordningen är tillämplig ska arbete i ett annat land inom EU/EES eller i Schweiz under vissa förutsättningar jämföras med arbete i Sverige, när vi tillämpar bestämmelserna om SGI i SFB. Det blir aktuellt när SGI ska bestämmas för en person som omfattas av svensk lagstiftning enligt förordningen arbetar eller tidigare har arbetat i ett annat EU-/EES-land eller Schweiz.

Två särskilda situationer då arbete i annat land inom EU/EES ska räknas som arbete i Sverige är när den försäkrade är utsänd av en svensk arbetsgivare för att arbeta i ett annat EU/EES-land samt när personen normalt arbetar både i Sverige och i ett annat eller flera andra EU/EES-länder. Om svensk lagstiftning är tillämplig ska allt sådant arbete då anses vara arbete i Sverige.

En annan situation är när en person tidigare har arbetat i ett annat EU/EES-land och därefter kommit att omfattas av svensk lagstiftning utan att arbeta här. Då kan den inkomst som personen hade i det andra EU/EES-landet, om den uppfyller övriga villkor för SGI, ligga till grund för en SGI. Det förutsätter att personen har omfattats av SGI-skydd sedan arbetet avslutades (läs mer om SGI-skydd i kap. 7). Ett avgörande från HFD belyser hur SGI ska beräknas i sådana fall:



Rättsfall

HFD begärde ett förhandsavgörande från EU-domstolen i ett fall som handlade om en kvinna som hade varit bosatt och arbetat i Schweiz. Efter att kvinnan hade fött barn flyttade hela familjen från Schweiz till Sverige, där barnets andra förälder började arbeta. Kvinnan började dock inte arbeta i Sverige utan tog i stället hand om barnet. Eftersom hon hade slutat arbeta och var bosatt i Sverige kom hon att omfattas av svensk lagstiftning enligt reglerna i förordningen.

Några månader efter att familjen flyttade till Sverige ansökte kvinnan om föräldrapenning. Försäkringskassan avlog ansökan om föräldrapenning på sjukpenningnivå på grund av att kvinnan aldrig hade arbetat i Sverige. Kvinnan överklagade beslutet till HFD, som vände sig till EU-domstolen med frågor om den försäkrades inkomster från hennes tidigare arbete i Schweiz kunde ge rätt till inkomstbaserad föräldrapenning, och hur denna i så fall skulle beräknas.

EU-domstolen tolkade artiklarna 23.1 och 23.2 om hur kontantförmåner vid sjukdom ska beräknas, artikel 3.1 om likabehandling och förbud mot diskriminering på grund av medborgarskap, och artikel 72 om sammanläggning av perioder i Rådets förordning (EEG) 1408/71 *om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen* tillsammans. Dessa bestämmelser motsvaras i princip av artiklarna 21, 4 och 6 i förordning 883/04. Domstolen kom fram till att dessa bestämmelser sammantaget måste tolkas så att föräldrapenningen skulle beräknas på vad en person med liknande kvalifikationer och erfarenhet skulle ha tjänat i ett arbete i Sverige, som motsvarade det arbete som kvinnan tidigare hade utfört i Schweiz (HFD 2012 ref. 44 I och EU-domstolens dom i Mål C-257/10).

Eftersom Schweiz hade (och fortfarande har) avtal med EU om att tillämpa EU-förordningen om samordning av socialförsäkringen har domen samma betydelse mellan alla EU/EES-länder som den har mellan Sverige och Schweiz. Domen behandlar den tidigare förordning som gällde då, förordning 1408/71. Motsvarande bestämmelser finns även i den nu gällande förordningen 883/04.



Rättsfall

Principerna som uttrycktes i EU-domstolens dom C-257/10 tillämpades även i HFD 2012 ref. 44 II. Målet handlade om en kvinna som hade bott och arbetat i Sverige men slutade arbeta när det var mindre än sex månader kvar till förlossning. Hon vistades sedan i Storbritannien och

arbetade där i åtta veckor innan förlossningen och återvände sedan till Sverige.

När kvinnan började arbeta i Storbritannien kom hon att omfattas enbart av socialförsäkringen där. I och med detta upphörde hennes försäkringsskydd i Sverige. När hon slutade arbeta i Storbritannien och återvände till Sverige kom hon emellertid att omfattas av den svenska lagstiftningen igen. När kvinnan sedan ansökte om föräldrapenning omfattades hon alltså av svensk lagstiftning, men hon arbetade inte i Sverige och hennes senaste arbete hade varit i Storbritannien.

HFD konstaterade att arbetet i Storbritannien skulle räknas som arbete i Sverige när SGI skulle fastställas, och att den inkomst som då skulle användas var den inkomst som en person med motsvarande kvalifikationer och erfarenhet hade tjänat på att utföra motsvarande arbete i Sverige, precis som i C 257/10. HFD upphävde Försäkringskassans beslut och återförvisade ärendet till Försäkringskassan som fick fatta ett nytt beslut med hänsyn till det som sas i domen. Försäkringskassan fastställde slutligen kvinnans SGI baserat på inkomsten av hennes tidigare arbete i Sverige, eftersom arbetet i Storbritannien bara var tillfälligt (se avsnitt 2.2.3). Trots att arbetet i Storbritannien räknades som arbete i Sverige, kunde inkomsten i just det fallet alltså inte ligga till grund för en SGI eftersom den inte uppfyllde alla andra villkor för att vara sjukpenninggrundande. (HFD 2012 ref. 44 II)

I domsnytt 2012:81 har Försäkringskassan tolkat att C-257/10 och HFD 2012 ref. 44 innebär följande:

- Arbete i ett EU/EES-land eller Schweiz som den försäkrade har utfört före sin flytt till Sverige ska kunna ingå i SGI. Modellen som domarna anger ska tillämpas vid beräkningen av SGI även när det gäller andra förmåner än föräldrapenning på sjukpenningnivå.
- SGI som baseras på inkomst av en anställning från ett annat medlemsland ska beräknas utifrån inkomsten från ett jämförbart arbete i Sverige. Jämförelsen ska göras med en person vars yrkeserfarenhet och yrkeskvalifikationer är jämförbara med sökandens. Bedömningen av vilken inkomst som ska ligga till grund för ersättningen måste göras i varje enskilt ärende. Ledning kan tas från lönestatistik från Statistiska centralbyrån (SCB) utan att de av HFD uppställda villkoren för en sådan beräkning eftersätts.

Om den försäkrade har haft inkomst av näringsverksamhet i ett annat EU-land eller i Schweiz ska modellen inte användas. SGI baserad på denna inkomst får i stället beräknas genom valutaomräkning.

Modellen ska inte heller tillämpas när SGI beräknas på arbete som utförs i andra EU/EES-länder om den försäkrade är utsänd och svensk lagstiftning är tillämplig, eller om den försäkrade normalt arbetar i två eller flera EU/EES-länder och svensk lagstiftning är tillämplig.

Särskilt om Storbritannien

Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland (Storbritannien) var med i EU till och med den 31 januari 2020. Enligt ett avtal mellan Storbritannien och EU (utträdesavtalet) tillämpades dock EU-reglerna om samordning av sociala trygghetssystem (förordningen 883/04) i förhållande till Storbritannien till och med den 31 december 2020.

Även för tid efter den 31 december 2020 ska EU-reglerna, enligt art 31 i utträdesavtalet, tillämpas i förhållande till personer som befann sig i någon av

vissa särskilda gränsöverskridande situationer mellan Storbritannien och ett annat EU-land den 31 december 2020, så länge som de utan avbrott fortsätter att befinna sig i någon sådan gränsöverskridande situation. Läs mer i vägledning (2017:1).

Den praxis som beskrivs i domsnytt 2012:81 och som redovisas ovan ska tillämpas i förhållande till Storbritannien vid beslut om SGI som fattas efter den 31 december 2020, om EU-reglerna fortfarande ska tillämpas enligt enligt art 31 i utträdesavtalet.

Valutaomräkning

Ibland kan den som arbetar i Sverige ha inkomst i en annan valuta än SEK. Det kan vara en person som arbetar i ett annat land men som ändå ska anses arbeta i Sverige eller en person som arbetar i Sverige för en utländsk arbetsgivare eller får betalt av utländska kunder eller uppdragsgivare. Inkomsten måste då omräknas till SEK för att SGI ska kunna bestämmas. Om en europeisk valuta ska bestämmas och en EU-förordning är tillämplig, finns bestämmelser om hur valutaomräkningen ska göras:

Valutaomräkning enligt förordningen 1408/71

I Rådets förordning 574/72 om tillämpning av förordning 1408/71, som innehåller regler om tillämpning av bestämmelserna i förordningen 1408/71, finns bestämmelserna om vilken växelkurs som ska användas (artikel 107 p. 6). Det är den växelkurs som har fastställts av Europeiska centralbanken på betalningsdagen. Om ett belopp måste omräknas för att fastställa SGI finns inte någon direkt betalningsdag, så vi får då i stället använda växelkursen som fastställs den dag då beslutet om SGI fattas.

Valutaomräkning enligt förordningen 883/04

Vilken växelkurs som ska användas när förordningen 883/04 är tillämplig regleras i Europaparlamentets och Rådets förordning 987/09 om tillämpningsbestämmelser till förordning 883/04 (artikel 90), och i administrativa kommissionens beslut H3. Punkt 3 a) i beslut H3 beskriver vilken växelkurs som ska användas vid den första beräkningen av en förmån om inkomster före den tid som förmånen ska beräknas för ska beaktas vid beräkningen. Det är den växelkurs som offentliggörs av Europeiska centralbanken den sista dagen i den period med inkomster som ska beaktas. Det innebär att det är den växelkurs som publiceras dagen innan den dag som SGI bestäms från som ska användas vid beräkning av SGI.



Exempel

Den försäkrade ansöker om en förmån från och med den 1 juni. Den försäkrade har tidigare haft vissa inkomster från en tysk arbetsgivare som har betalats ut i euro. Om Försäkringskassan ska använda valutaomräkning när den bestämmer den försäkrades SGI från den 1 juni, så ska den växelkurs som publicerades den 31 maj användas när Försäkringskassan räknar om euro till SEK.

Se kapitel 6 och avsnitt 11.2. om vilken dag SGI bestäms från.

2.2.3 Inkomsten måste komma från arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande (25 kap. 3 § andra stycket 2 SFB)

För att ingå i SGI måste inkomsten enligt andra punkten i bestämmelsens andra stycke komma från ett arbete med viss varaktighet. Arbetet måste kunna antas vara minst sex månader i följd eller antas vara årligen återkommande.

Vad som menas med att en inkomst kommer från arbete som kan antas vara minst sex månader i följd eller årligen återkommande framgår av Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2021:03) om fastställande av SGI som säger följande:

FKRS 2021:03

1. Varaktighetskravet som anges i 25 kap. 3 § andra stycket 2 socialförsäkringsbalken (SFB) ska tolkas som att det är den försäkrades *inkomster* i pengar som ska antas vara i sex månader i följd eller vara årligen återkommande.
2. När den försäkrades inkomster antas vara i sex månader i följd ska hans eller hennes årsinkomst beräknas. Vid beräkning av årsinkomsten ska en period på upp till sex månaders inkomster beaktas. Om det med hänsyn till omständigheterna i ett ärende för försäkrade som har inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete framstår som olämpligt att beakta en period på upp till sex månaders inkomster, bör istället en uppskattning av den försäkrades förväntade årliga inkomst av anställning beaktas.
3. När den försäkrades inkomster antas vara i sex månader i följd och den period som ska beaktas vid beräkning av årsinkomsten har klarlagts, ska omräkning av inkomsterna inom den aktuella perioden göras som om den försäkrade hade arbetat under årets samtliga 12 månader. En sådan omräkning ska dock inte göras om en uppskattning av den försäkrades förväntade årliga inkomst har gjorts.
4. När den försäkrades inkomster antas vara årligen återkommande ska hans eller hennes årsinkomst beräknas. Vid beräkning av årsinkomsten ska den period som den försäkrade arbetat under ett år beaktas.

Punkt 1 i det rättsliga ställningstagandet beskriver att Försäkringskassan anser att bestämmelsen ska tolkas så att villkoret i 25 kap. 3 § andra stycket 2 SFB är uppfyllt om den försäkrade kan antas ha inkomster av arbete som utförs under sex på varandra följande månader, eller av arbete som kan antas utföras årligen. Det beskrivs nedan i detta kapitel. Punkterna 2, 3 och 4 handlar om hur inkomsterna ska beräknas när villkoren väl är uppfyllda. Det beskrivs i kapitel 4.

Arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd

Vad innebär "minst sex månader i följd"?

För att ett arbete ska kunna antas vara minst sex månader i följd måste den försäkrade kunna antas utföra arbete som ger inkomst åtminstone en gång i månaden under sex på varandra följande månader. Med månad avses inte kalendermånad, utan en period som är från och med en viss dag i en månad till och med dagen innan samma dag nästa månad. Om det finns ett uppehåll mellan två arbetstillfällen som är minst en månad långt så kan arbetet före uppehållet och arbetet efter uppehållet alltså inte anses vara i en följd, se avsnitt 7.2.9. om när

arbete avbryts. Arbetet behöver utöver det inte ha någon särskild omfattning eller vara något visst antal dagar per vecka eller månad.



Exempel

En försäkrad har en tidsbegränsad heltidsanställning från och med den 6 januari till den 28 juni. När den försäkrades arbete upphör den 29 juni har det inte gått sex månader från att arbetet påbörjades den 6 januari. Den försäkrade har alltså inte inkomster från arbete som kan antas vara minst sex månader i följd.



Exempel

En försäkrad har arbetat enligt följande:

Den 6 januari, sex timmar.

Den 3 februari, åtta timmar.

Den 27 februari, en timme.

Den 19 mars, fyra timmar.

Den 10 april, tre timmar.

Den 29 april, sex timmar.

Den 27 maj, åtta timmar.

Den 20 juni, åtta timmar.

Den 14 juli, fyra timmar.

Den försäkrade har arbetat under en period som är mer än sex månader i följd (6 januari till 14 juli). Det finns inget avbrott mellan arbetstillfällena som är så mycket som en hel månad långt. Den försäkrades arbete har alltså varat minst sex månader i följd.

Som beskrivs i avsnitt 2.1.4 är bedömningen i huvudsak framåtblickande. Det är alltså inte nödvändigt att den försäkrade redan har arbetat i sex månader i följd för att inkomsterna ska vara sjukpenninggrundande, utan det är tillräckligt att hen har påbörjat ett arbete som kan antas komma att bli sex månader i följd. Under vissa förutsättningar kan till och med inkomster av arbete som aldrig påbörjats räknas, se avsnitt 7.1.2 under rubriken *Avtalat arbete som inte kunnat tillträdas på grund av sjukdom*.

Vad innebär "kan antas"?

Om den försäkrade inte redan har arbetat i sex månader i följd när SGI ska bestämmas, så måste det kunna *antas* att hen kommer att fortsätta arbeta (eller skulle ha fortsatt arbeta om inte ett ersättningsfall hade inträffat) så att arbetet sammanlagt varar minst sex månader i följd. Annars är inkomsterna inte sjukpenninggrundande om det inte är fråga om årligen återkommande arbete, se nedan under rubriken *Arbete som är årligen återkommande*.

Den försäkrade måste själv göra det antagligt att arbetet varar minst sex månader i följd, men det går inte att exakt precisera vad som krävs i form av bevisning för detta. Det bör dock finnas någonting mer än den försäkrades ord. För en anställd är det i regel tillräckligt att visa ett anställningsavtal med en avtalad anställningstid om sex månader eller mer, om det inte finns något som talar emot att hen har för avsikt att

arbeta i enlighet med vad som avtalats. I andra fall kan bedömningen vara svårare. Nedanstående rättsfall visar på vilken typ av beaktanden som kan behöva göras.



Rättsfall

I två mål som rörde återbetalningsskyldighet uppkom frågan om aktiebolagsdelägare hade orsakat felaktiga utbetalningar genom att lämna oriktiga uppgifter om sina inkomster till Försäkringskassan (RÅ 2009 ref. 2).

I det ena fallet hävdade en person som ägde och arbetade i ett aktiebolag att de inkomstuppgifter som hen hade lämnat till Försäkringskassan hade bestämts efter noggranna överväganden med hjälp av bolagets revisor och avsåg att svara mot vad bolaget skulle kunna bära. Hen kunde också visa intyg från flera tidigare kunder som uppgav att hen kunde räkna med att få uppdrag från dem framöver. Slutligen kunde hen också visa ett avtal med ett ytterligare företag enligt vilket hens bolag skulle få 154 000 kr för 280 timmars arbete.

Regeringsrätten ansåg att de uppgifter som personen hade lämnat om beräkningen av sin framtida inkomst var förhållandevis utförliga och framstod som trovärdiga. Eftersom dessa uppgifter hade stöd av ingiven dokumentation och inkomsten inte heller var oskäligt hög i förhållande till personens utbildning och yrkeserfarenhet (som redogjordes för i målet) kunde uppgifterna inte anses vara oriktiga.

I det andra målet hade en person som ägde och arbetade i ett aktiebolag anmält en årsinkomst på 360 000 kr till Försäkringskassan, men inte tagit ut någon lön från företaget. Personen framförde att hen stod i begrepp att slutföra en affär som skulle generera en betydande vinst, vilket i sin tur skulle innebära att hen kunde ta ut lön retroaktivt. I och med denna affär hade hen dock arbetat extremt mycket och levt under stor press, vilket medförde att hen plötsligt insjuknade och affären gick om intet. Den anmälda inkomsten motsvarade den lön som personen uppskattade att hen skulle ha kommit att få om affären hade slutits, vilket med största sannolikhet skulle ha kommit att ske om hen inte hade blivit sjuk.

Regeringsrätten ansåg att de uppgifter som personen lämnade om sin verksamhet och sina inkomstförhållanden var knapphändiga och odokumenterade och att de inte kunde anses visa att hen vid tiden för sin inkomstanmälan till Försäkringskassan haft fog för att anta att hen under minst sex månader i följd skulle få en inkomst motsvarande en årslön om 360 000 kr.

De ovanstående rättsfallen kommer från en tid då man anmälde sin inkomst till Försäkringskassan i förväg. Rättsfallen behandlar återbetalningsskyldighet, varför frågan uppkommer om den försäkrade har lämnat en riktig uppgift om sin inkomst eller inte. I båda fallen uttalar Regeringsrätten att ett beslut om SGI ska baseras på ett antagande om en framtida inkomst, men att förarbetena till bestämmelsen inte ger någon närmare ledning i frågan om vilket underlag som krävs för en sådan prognos. Regeringsrätten slår dock fast att det bör krävas att den försäkrade kan visa att hen har haft fog för sitt antagande om att hen skulle komma att få den anmälda inkomsten.

**Läs mer**

Om beviskrav i vägledning 2004:7 – *Förvaltningsrätt i praktiken*.

Om vilka uppgifter som Försäkringskassan ska använda för att beräkna SGI i avsnitt 2.5.

Aktiebolagsdelägare omfattas numera av särskilda regler under företagets uppbyggnadsskede, se avsnitt 3.2.

Olika arbeten som vart och ett är kortare än sex månader men som följer på varandra och tillsammans är minst sex månader

Att det är inkomsten och inte arbetet som ska vara i sex månader i följd innebär att det inte finns något krav på att det måste vara ett och samma arbete som varar minst sex månader i följd. Den som arbetar i flera på varandra följande kortare anställningar, till exempel som vikarie eller som uppdragstagare, kan alltså uppfylla kravet på att ha inkomster som kommer från arbete minst sex månader i följd så länge något arbete utförs varje månad under minst sex månader i följd (FKRS 2021:03).

En person kan arbeta som anställd och också driva näringsverksamhet i enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag – ibland arbetar hen som anställd och ibland i det egna företaget. Även då kan hen anses ha inkomster av arbete minst sex månader i följd så länge hen arbetar varje månad, oavsett om inkomsten vissa månader kommer från anställning och andra månader kommer från arbete i det egna företaget. Se avsnitt 4.1.1 under rubriken *Inkomst av både anställning och annat förvärvsarbete* om hur inkomsten ska beräknas i sådana fall.

Det är tidpunkten då inkomsten uppstår som räknas, alltså när personen tjänar pengarna. Det är inte nödvändigtvis när pengarna betalas ut. Om hen får lön långt i förväg eller i efterskott har alltså inte betydelse, se också avsnitt 4.1.1.

Provanställningar

En provanställning är en anställning som efter en särskilt avtalad provotid automatiskt övergår till att vara en tillsvidareanställning. Under provotiden kan avtalet sägas upp. Provotiden får vara högst sex månader men kan också vara kortare. Om det inte finns något som talar emot det kan vi i regel utgå från att en provanställning är avsedd att övergå till en tillsvidareanställning och fortsätta efter provotiden. (6 § lagen [1982:80] om anställningsskydd)

Arbete som är avtalat att pågå i minst sex månader men som avbryts innan det har varat i sex månader

Att inkomsten ska komma från ett arbete som kan antas vara under minst sex månader i följd innebär inte att det alltid krävs att den försäkrade faktiskt arbetar i sex månader i följd för att inkomsten ska ingå i SGI. I stället ska vi göra ett antagande om hur länge inkomsten förväntas vara, räknat från att arbetet påbörjades, se också avsnitt 4.1.1. En person som får ett arbete som är avtalat att pågå minst sex månader men som avbryter arbetet innan sex månader har gått kan alltså uppfylla villkoret om arbetet från början kunde antas vara i minst sex månader.

**Rättsfall**

En man slutade på sin tillsvidareanställning när han hade jobbat kortare tid än sex månader, sedan hans företagsläkare rekommenderat honom att göra så på grund av allergibesvär. Domstolen kom fram till att det vid tidpunkten när inkomstförhållandena förändrades, det vill säga när han

började på jobbet, inte fanns anledning att anta att han några dagar senare på grund av medicinska skäl skulle komma att sluta sin anställning. Mot bakgrund av de förhållanden som då förelåg var det sannolikt att inkomständringen skulle bli varaktig (FÖD 1988:25).

Arbete som påbörjas kortare tid än sex månader före förväntad förlossning

En särskild situation som uppmärksammades i domstolspraxis framförallt under 1980-talet var när gravida påbörjade ett arbete eller fick högre inkomst när det var kortare tid än sex månader kvar till förlossning. De kunde då inte antas komma att arbeta med de inkomsterna i minst sex månader i följd, eftersom de skulle vara föräldralediga efter förlossningen. FÖD ansåg då att kravet på varaktighet ändå kunde anses vara uppfyllt om den gravida kunde antas fortsätta arbeta med liknande inkomster efter föräldraledigheten (se FÖD mål nr 636/1981, FÖD mål nr 1867/1981, FÖD mål nr 1063/1988 och FÖD mål nr 1582/1992).

Vid bedömningen av om de gravida kunde antas fortsätta arbeta lade domstolen särskild vikt vid de följande tre kriterierna:

- att hon hade för avsikt att fortsätta förvärvsarbete i minst samma omfattning efter förlossningen och den därpå följande föräldraledigheten
- att arbetet inte var i en högre omfattning än vad som kunde anses vara personens normala arbetstid, med tanke på hur hon hade arbetat tidigare i sitt yrkesliv
- att inkomsten inte var onormalt hög för den typ av arbete som det var fråga om.

Kortare arbete vid nytilträde eller återinträde på arbetsmarknaden

Det kan vara svårt att avgöra om det kan antas att någon kommer att arbeta minst sex månader i följd eller inte. I regel krävs det att personen kan visa att det finns fog för ett antagande om att hen kommer att ha inkomster minst sex månader, till exempel genom att visa anställningsavtal eller liknande (se ovan under rubriken *Arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd*). I praxis har det dock ställts lägre krav på bevis för att göra ett sådant antagande i de fall det är fråga om ny- eller återinträde på arbetsmarknaden, det vill säga när personen får sitt första jobb eller får ett nytt jobb efter att inte ha arbetat under en tid. Då kan det vara svårt att få något annat än en kortare anställning. Domstolarna har i de situationerna lagt stor vikt vid om personens avsikt har varit att fortsätta arbeta eller söka arbete efter det kortare arbetet.



Rättsfall

En person som tidigare hade studerat på gymnasiet fick en tidsbegränsad anställning på ca fyra månader. Personen sa att hon hade avslutat sina studier och att hon planerade att arbeta i fortsättningen, men att hon på grund av det kärva läget på arbetsmarknaden inte hade kunnat få fast anställning. Eftersom hennes avsikt var att arbeta i fortsättningen, hade hon anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen efter att den tidsbegränsade anställningen hade tagit slut.

RFV yttrade i målet att den som kan antas ha inträtt i arbetslivet ska sjukpenningförsäkras efter den lön hen får i det arbete hen har påbörjat. En person ska anses ha inträtt i arbetslivet om hen efter avslutad grundskola eller gymnasieskola söker och får en anställning samt uppger att hen ska fortsätta arbeta och inte ämnar studera vidare. Försäkringsöverdomstolen, som avgjorde målet i plenum, delade verkets principiella hållning och personen fick en SGI baserad på det tidsbegränsade arbetet, omräknat till helårsinkomst (FÖD 1981:6).



Rättsfall

En kvinna som hade arbetat några år innan hon började studera till socionom fick en SGI baserad på feriearbete under studierna. Efter avslutade studier fick hon anställning som vikarierande kontorist hos en kommun i ca tre månader, 16 maj–31 augusti. Hon sade att det under rådande arbetsmarknadsförhållanden för socionomer, framför allt i den kommun där hon var verksam, var ovanligt att få ett vikariat som översteg ett par månader under första arbetsåret. Däremot var det normalt att vikariaten fortlöpande förnyades. Hon hade då också fått vikariat som socialsekreterare för perioderna 29 augusti–11 september och 12 september–12 oktober 1983.

RFV yttrade att en försäkrad som påbörjat ett arbete och som avser att fortsätta arbeta ska kunna sjukpenningförsäkras på grundval av det påbörjade arbetet, även om den aktuella anställningen inte kan antas uppgå till sex månader. Den omständigheten att det är sannolikt att begränsade uppehåll mellan olika anställningar kan förekomma bör inte inverka på bedömningen, om det kan antas att den försäkrade under sådana perioder står till arbetsmarknadens förfogande. Inte heller bör bedömningen påverkas om personen är ny på arbetsmarknaden eller kommer tillbaka till arbetslivet efter ett avbrott. FÖD bestämde enligt RFV:s yttrande den försäkrades SGI baserad på det tidsbegränsade arbetet som kontorist, omräknat till helårsinkomst (FÖD 1986:59).

Utgångspunkten i domarna är att det i huvudsak är den försäkrade som ska visa att hen sannolikt kommer att ha inkomst av arbete i minst sex månader i följd genom att visa anställningsavtal eller liknande. Det är dock vanligt att den som är ny på arbetsmarknaden (nyttillträde) eller kommer tillbaka till arbetslivet efter ett avbrott (återinträde), inte får annat än en tidsbegränsad anställning inledningsvis. Då ska den försäkrades avsikt ges ett högre bevisvärde än annars, när det gäller att avgöra om arbetet kan antas vara minst sex månader i följd.

Av målen framgår att *nyttillträde* på arbetsmarknaden är när den som har avslutat grundskola eller gymnasieskola får anställning och säger att hen ska fortsätta arbeta och inte ämnar studera vidare. Samma princip bör kunna tillämpas när en person har avslutat högskolestudier. Det väsentliga är att hen fortsättningsvis kommer att arbeta och inte fortsätta studera. *Återinträde* i arbetslivet är när någon, som tidigare har arbetat men som har slutat arbeta under en period för att studera, efter avslutade studier får en ny anställning och på motsvarande sätt uppger att hen ska fortsätta arbeta och inte tänker studera vidare. Utöver de situationer som beskrivs i domarna finns det ingen klar praxis om nyttillträde eller återinträde.

Om en person har gjort ett nyttillträde eller återinträde på arbetsmarknaden kan vi alltså lägga vikt vid hens avsikt att fortsätta arbeta efter ett arbete som i sig inte kan antas vara i minst sex månader i följd. Om det kortare arbetet redan har upphört när SGI ska bestämmas, så kan personens agerande efter att arbetet upphörde visa något om hens avsikt. Om den försäkrade varken har fortsatt att arbeta i andra anställningar eller ställt sig till arbetsmarknadens förfogande som arbetssökande när anställningen tog slut, kan hen i regel inte anses ha haft som avsikt att fortsätta arbeta minst sex månader i följd.

Arbete som är årligen återkommande

Inkomster av arbete som kan antas vara årligen återkommande är sjukpenninggrundande även om arbetet inte kan antas vara minst sex månader i följd. Enligt förarbetena till SFB avses säsongsbetonade arbeten, och bestämmelsen

innebär att bedömningen av sådant arbete ska göras över en längre tidsperiod än ett år (prop. 2008/09:200 s. 439).

Det beskrivs dock inte närmare i förarbetena vad som menas med säsongsbetonade arbeten, och lagtextens ordalydelse begränsar inte heller bestämmelsen till att gälla enbart arbeten som typiskt sett anses vara säsongsarbeten. Försäkringskassan har därför tolkat bestämmelsen så att det är den försäkrades årsvisa upprepning av arbetet som medför att inkomsten från arbetet är sjukpenninggrundande, snarare än arbetets art som typiskt säsongarbete (se FKRS 2021:03, bakgrund och överväganden).

Inkomster av typiskt säsongarbete, som till exempel snöröjning eller bärplockning, är alltså sjukpenninggrundande om den försäkrade utför arbetet två eller flera år i rad. Det kan dock variera något från år till år beträffande till exempel när säsongen startar och slutar eller hur mycket arbete det blir. Det kan också vara olika arbetsgivare olika år, eller olika arbetsuppgifter inom samma verksamhet. Sådana variationer innebär inte nödvändigtvis att arbetets natur som säsongarbete förändras. Av de resonemang som ligger till grund för det rättsliga ställningstagandet följer att inkomster av arbeten som inte typiskt sett betraktas som säsongsarbeten också kan vara sjukpenninggrundande, om arbetet upprepas på ett motsvarande sätt.

Det som avgör om ett arbete ska anses vara årligen återkommande är därför om arbetet ingår i ett *arbetsmönster* som den försäkrade upprepar under två eller flera år i följd. För att avgöra om det är fråga om ett sådant mönster måste Försäkringskassan göra en sammanvägd bedömning av den försäkrades omständigheter och särskilt beakta uppgifter om hans arbete under ett eller flera tidigare år. Även arbete under kommande år kan beaktas på samma sätt, om det kan antas att den försäkrade kommer att arbeta under kommande år (ovan under rubriken *Vad innebär "kan antas"?* beskrivs vilken typ av bevisning som krävs för att det ska kunna göras ett antagande om framtida arbete).

Exempel på omständigheter som har betydelse:

- Att arbetet är förlagt till ungefär samma del av året varje år.
- Att det är fråga om samma arbetsgivare eller samma arbetsplats eller motsvarande.
- Att det är fråga om liknande arbetsuppgifter.
- Att arbetets omfattning och arbetsperiodens eller arbetsperiodernas längd är liknande.
- Att det är fråga om liknande anställningsförhållanden (timanställning vid behov, vikariat med mera).

Det är inte nödvändigt att alla de omständigheter som nämns i punktlistan ovan föreligger. Det handlar istället om att det ska finnas tillräckliga likheter med arbete under tidigare år (eller senare år) för att det ska gå att avgöra att arbetet ingår i ett mönster av arbete som upprepas årligen. Till exempel kan det inte krävas att det är samma arbetsgivare varje år om det är tydligt att arbetet utförs under samma del av året under flera år i rad. Listan är inte heller uttömmande, det kan även vara aktuellt att beakta ytterligare omständigheter om det finns andra omständigheter som kan visa på den försäkrades arbetsmönster. Ju färre år som det finns uppgifter om, desto mer liknande behöver omständigheterna vara åren emellan för att ett mönster ska kunna konstateras.

**Exempel**

Den försäkrade har i flera år arbetat i Sverige under sommaren och tillbringat resten av året med att resa runt i Europa. Det har varit olika arbetsgivare och olika arbetsuppgifter varje år. Eftersom arbetet har utförts under en viss avgränsad del av året varje år kan Försäkringskassan trots det bedöma att arbetet är årligen återkommande och inkomsterna kan därför vara sjukpenninggrundande.

Det kan också finnas situationer där arbetet varierar över hela året utan någon exakt regelbundenhet, men ändå kan anses upprepas på ett sätt som motsvarar hur ett säsongarbete skulle kunna upprepas. Det kan till exempel vara en person som under flera år i följd arbetar i tillfälliga anställningar då och då när arbetsgivaren har behov av extra personal. Även det kan utgöra ett arbetsmönster som upprepas årligen. Det är dock inte nödvändigtvis fråga om ett sådant arbetsmönster bara för att det finns inkomster under flera år i rad. En sammanvägd bedömning av de omständigheter som är relevanta för ärendet (bland annat de omständigheter som räknas upp i punktlistan ovan) är nödvändig för att kunna avgöra om inkomsterna kommer från årligen återkommande arbete.

**Exempel**

Den försäkrade har arbetat som vikarie och timanställd vid behov med vissa arbetsuppgifter hos en viss arbetsgivare under de senaste två åren. Hen arbetar i genomsnitt var tredje vecka, men oregelbundet och det blir därför ibland uppehåll på mer än en månad mellan arbetstillfällena. Det är dock fråga om samma arbetsuppgifter och samma arbetsgivare, och det finns inte någon annan avgörande skillnad mellan hur den försäkrade arbetar under de två åren. Försäkringskassan kan därför bedöma att den försäkrades inkomster kommer från årligen återkommande arbete och att de därför kan vara sjukpenninggrundande.

Om det inte finns tillräckliga likheter åren emellan för att det ska gå att konstatera ett arbetsmönster så kan arbetet inte betraktas som årligen återkommande. Det kan till exempel vara om arbetet är oregelbundet förlagt och det är olika arbetsuppgifter och olika arbetsgivare olika år, eller om den försäkrade har haft inkomster från en tillsvidareanställning som avslutats ena året och året därpå har inkomster från en tidsbegränsad anställning. För att ett mönster ska kunna konstateras måste det gå att beskriva mönstret och man ska i princip kunna förutse hur den försäkrade kommer att arbeta framöver om mönstret består.

**Exempel**

Den försäkrade har arbetat som vikarie på en restaurang under maj och juni ett år. Därefter har hen arbetat vid behov i en livsmedelsaffär vid några tillfällen under hösten. Under februari och mars följande år har hen en tidsbegränsad heltidsanställning på ett hotell och arbetar sedan även vid några tillfällen under maj och juni vid behov på hotellet. Försäkringskassan bedömer att det inte finns något urskiljbart arbetsmönster som upprepas årligen, och att den försäkrades inkomster därför inte kan vara sjukpenninggrundande.

Det är bara sådant arbete som ingår i ett mönster som upprepas årligen som kan vara årligen återkommande. Det kan dock förekomma att en person som årligen arbetar efter ett visst arbetsmönster, ibland har andra arbeten som inte ingår i eller passar in arbetsmönstret. Då är det bara inkomsterna från de arbeten som ingår i arbetsmönstret som är sjukpenninggrundande.

**Exempel**

Den försäkrade arbetar varje år under perioden juni–augusti. Ett år arbetar hen också i en tillfällig anställning under oktober. Försäkringskassan bedömer att den försäkrades inkomster under juni–augusti kommer från årligen återkommande arbete och att hens SGI kan beräknas på de inkomsterna. Men eftersom arbetet som hen har i oktober inte passar in i ett arbetsmönster som upprepas årligen, så är inkomsterna från det arbetet inte sjukpenninggrundande och ingår inte i beräkningen av den försäkrades SGI.

2.2.4 Inkomsten måste kunna antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet (25 kap. 3 § andra stycket 3 SFB)

SGI kan enligt tredje punkten i bestämmelsens andra stycke bara bestämmas om den försäkrades årsinkomst kan antas uppgå till ett visst belopp, nämligen 24 procent av prisbasbeloppet. Den årsinkomst som måste uppgå till detta belopp är den som i övrigt uppfyller villkoren för att ingå i SGI. Det innebär att vi beräknar den årliga inkomsten i pengar för eget arbete i Sverige som kan antas vara minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande, och som inte är undantagen enligt 25 kap. 16–24 §§ SFB (se kapitel 3). Om den inkomsten sammantaget är lägre än 24 procent av prisbasbeloppet är den inte tillräckligt hög för att vi ska kunna bestämma en SGI.

När SGI sedan ska beräknas så ska inkomsten avrundas, vilket innebär att SGI kan komma att bli lägre än 24 procent av prisbasbeloppet, se avsnitt 2.4.

**Läs mer**

Prisbasbeloppet regleras i 2 kap. 7 § SFB. Det beräknas varje år utifrån det allmänna prisläget. Prisbasbeloppet bestäms av regeringen, men det är Statistiska centralbyrån som gör beräkningen och publicerar det gällande prisbasbeloppet.

2.3 Uppgifter som ett beslut om SGI ska innehålla

25 kap. 4 § SFB

Av ett beslut om fastställande av sjukpenninggrundande inkomst ska det framgå hur stor den sjukpenninggrundande inkomsten är och i vilken utsträckning denna avser inkomst av anställning eller inkomst av annat förvärvsarbete.

När Försäkringskassan beslutar om en persons SGI, ska hen genom beslutet få reda på dels beloppet, dels hur stor del av SGI som kommer från inkomst av anställning respektive inkomst av näringsverksamhet. Det är viktigt eftersom det kan ha betydelse för hur ersättningar beräknas eller för rätten till en ersättning om inkomsten kommer från anställning eller näringsverksamhet.

Utöver detta kan förvaltningslagen ställa krav på att ett beslut om SGI behöva innehålla en fullständig motivering, se vägledning (2004:7), *Förvaltningsrätt i praktiken*.

2.4 Avrundning och begränsning till taket

25 kap. 5 § SFB

När sjukpenninggrundande inkomst beräknas ska inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete var för sig beräknas och avrundas till närmast lägre hundratal kronor.

Vid beräkningen ska det bortses från inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete till den del summan av dessa överstiger 8,0 prisbasbelopp. Det ska därvid i första hand bortses från inkomst av annat förvärvsarbete.

Bestämmelsen beskriver hur årsinkomsten ska avrundas och den övre gränsen för SGI, det så kallade SGI-taket.

Avrundning av SGI

SGI ska avrundas till närmsta lägre hundratal kronor. Om SGI:n innehåller både inkomst av anställning och inkomst av näringsverksamhet ska de var för sig avrundas till närmsta lägre hundratal kronor.

Taket för SGI

Vi ska bortse från den del av den sammanlagda årsinkomsten som överstiger 8,0 prisbasbelopp när vi beräknar SGI. Det innebär att SGI bestäms som högst till 8,0 prisbasbelopp, avrundat till närmsta lägre hundratal kronor. Om den försäkrade har inkomst både av anställning och näringsverksamhet, ska vi i första hand bortse från inkomsten av näringsverksamhet. Det kan innebära att den försäkrades SGI endast består av inkomst av anställning, trots att hen också har inkomster från ett eget företag.



Läs mer

Denna övre inkomstgräns infördes vid SGI-systemets tillkomst, samtidigt som ersättningar som baserades på SGI blev skattepliktiga. Den ursprungliga nivån, 7,5 prisbasbelopp, motiverades med att det var naturligt att taket för den årsinkomst som skulle grunda rätt till sjukpenning sattes vid samma nivå som gällde för rätt till tilläggspension (prop. 1973:46 s. 100).

Under perioden 1 juli–31 december 2006 var SGI-taket 10 gånger prisbasbeloppet. Från och med 1 januari 2007 blev taket åter 7,5 prisbasbelopp (prop. 2006/07:1, budgetproposition utg.omr. 10). Föräldrapenning på sjukpenningnivå fortsatte dock att beräknas på inkomster upp till 10 prisbasbelopp (se 12 kap. 26 § SFB).

Från och med 1 juli 2018 är taket för SGI 8,0 prisbasbelopp. En fortsatt begränsning till 7,5 prisbasbelopp gäller dock även fortsättningsvis vid utbetalning av många ersättningar som annars baseras på SGI, däribland tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning (se 10 kap. 11 § och 13 kap. 33 § SFB). Föräldrapenning på sjukpenningnivå fortsätter att beräknas på inkomster upp till 10 prisbasbelopp (se 12 kap. 26 § SFB).

2.5 Uppgifter som ska användas för att beräkna årsinkomsten

25 kap. 6 § SFB

Om den försäkrades förhållanden inte är kända för Försäkringskassan, ska beräkningen av den försäkrades sjukpenninggrundade inkomst grundas på

1. de uppgifter som Försäkringskassan kan få av den försäkrade eller dennes arbetsgivare, eller
2. den uppskattning av den försäkrades inkomster som gjorts vid inkomstbeskattningen.

Bestämmelsen beskriver vilka typer av uppgifter som Försäkringskassan ska använda för att kunna beräkna den årsinkomst som ska ligga till grund för SGI. Det första ledet i bestämmelsen "om den försäkrades förhållanden inte är kända" härstammar från äldre tider då en försäkringskassa, framförallt på landsbygden, antogs kunna känna till vilka inkomster dess medlemmar hade (SOU 1944:15, s. 205). I dag förutsätts inte Försäkringskassan ha någon sådan kännedom om de försäkrades förhållanden.

Förutom det ska årsinkomsten beräknas med hjälp av uppgifter som Försäkringskassan kan få av den försäkrade själv eller hans arbetsgivare, eller den uppskattning av den försäkrades inkomster som gjorts vid inkomstbeskattningen.

Försäkringskassan är skyldig att utreda ärenden så som deras beskaffenhet kräver (110 kap. 13 § första stycket SFB). Det innebär att vi också kan behöva hämta uppgifter om olika förhållanden från andra uppgiftslämnare än de som nämns i 25 kap. 6 § SFB.

2.5.1 Uppgifter från den försäkrade eller dennes arbetsgivare

Den försäkrade lämnar själv uppgifter om sina inkomster till Försäkringskassan i samband med att hen ansöker om en ersättning eller begär ett beslut om SGI. Om uppgifterna framstår som rimliga i förhållande till uppgifter som Försäkringskassan redan har så är detta i regel tillräckligt för att Försäkringskassan ska kunna bestämma en SGI för den försäkrade, se avsnitt 6.3.1. I andra fall kan det behövas uppgifter från någon annan som kan styrka de uppgifter som den försäkrade lämnar. Enligt bestämmelsen ska då uppgifter om den försäkrades inkomster hämtas från den försäkrades arbetsgivare, om det finns en sådan.

Det finns också en allmän bestämmelse om att Försäkringskassan får göra förfrågningar hos såväl den försäkrades arbetsgivare som hos någon annan som kan antas kunna lämna uppgifter om det behövs för att avgöra en fråga om ersättning eller tillämpa reglerna i SFB på något annat sätt (110 kap. 14 § 1 SFB). Bestämmelsen i 25 kap. 6 § SFB innebär inte någon begränsning av detta, utan ska i stället peka på vilken typ av uppgifter som normalt sett ska användas för att beräkna årsinkomsten. Bestämmelsen innebär alltså att Försäkringskassan inte ska beräkna årsinkomsten för den som har en arbetsgivare bara genom att till exempel ta del av lönestatistik för den försäkrades yrke eller genom att granska den försäkrades bankkonto eller liknande.

Delägare i aktiebolag

Delägare i fåmansaktiebolag som också arbetar i bolaget betraktas som anställda eftersom aktiebolaget är en juridisk person. Vad som är fåmansaktiebolag framgår av 56 kap. 2 § IL. Eftersom en fåmansaktiedelägare själv kan ha avgörande inflytande över vad bolaget betalar i lön, är det inte alltid lämpligt att endast utgå från uppgifter från arbetsgivaren när vi bestämmer SGI. Detsamma gäller personer som genom eget eller närståendes innehav av andelar och sin ställning i företaget har väsentligt inflytande i företaget. Då kan Försäkringskassan behöva ta ledning av vad den försäkrade har tagit ut i lön hittills och även granska bolagets finanser för att avgöra vilken lön bolaget har råd att betala ut till personen framöver. Se avsnitt 4.1.

Ekonomisk förening

En ekonomisk förening driver ekonomisk verksamhet som medlemmarna deltar i och drar nytta av. Föreningen bildas av minst tre personer eller företag (juridiska personer). En ekonomisk förening registreras hos Bolagsverket och blir då en juridisk person. Eventuell ersättning som tas ut från den ekonomiska föreningen hanteras som lön, på samma sätt som för den som arbetar i eget aktiebolag.

2.5.2 Den uppskattning av den försäkrades inkomster som gjorts vid inkomstbeskattningen

Utöver att få uppgifter från den försäkrade själv eller från hens arbetsgivare, så kan Försäkringskassan använda den uppskattning av den försäkrades inkomster som gjorts vid inkomstbeskattningen. Den utgår från inkomster som den försäkrade har haft under det senaste beskattningsåret. Eftersom SGI ska motsvara den årliga inkomst som den försäkrade kan antas komma att få, och inte den inkomst som hen har haft, så räcker det i allmänhet inte att bara använda tidigare års inkomstbeskattningar. I vissa situationer där det inte går att få fram uppgifter om vad den försäkrade kommer att ha för inkomster i framtiden så kan dock tidigare års inkomstbeskattningar ge det bästa underlaget för att uppskatta vad den försäkrades inkomster kan antas vara framöver.

Egenföretagare

För den som har inkomst av näringsverksamhet går det i regel inte att uppskatta framtida inkomster med hjälp av ett löneavtal mellan hen och en arbetsgivare. Det kan också vara svårt att veta i förväg hur mycket hen kommer att tjäna innan inkomster och utgifter har sammanställts och avdrag med mera har gjorts. Därför är det ofta nödvändigt att ta hjälp av uppgifter från inkomstbeskattningen för att beräkna den årsinkomst som en person med inkomst av annat förvärvsarbete kan antas komma att ha framöver. Se avsnitt 4.2.

3 Särskilda regler om inkomster

I det här kapitlet beskrivs de regler i SFB som avgör vilka inkomster som ska räknas som inkomst av anställning respektive inkomst av annat förvärvsarbete, samt undantag för vissa inkomster som inte är sjukpenninggrundande.

3.1 Inkomst av anställning

25 kap. 7 § SFB

Ersättning med minst 1 000 kronor om året för utfört arbete för någon annans räkning ska räknas som inkomst av anställning. Detta gäller även om betalningsmottagaren inte är anställd av den som betalar ersättningen. Den som har betalat ut sådan ersättning ska då anses som arbetsgivare, och den som utfört arbete ska anses som arbetstagare.

Det som anges i första stycket gäller inte om

1. ersättningen betalas ut i form av pension,
2. ersättningen ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete enligt 10-15 §§, eller
3. ersättningen omfattas av undantag enligt 16-24 §§.

Bestämmelsen i första stycket innebär att ersättning för arbete som en person utför *för någon annans räkning* betraktas som inkomst av anställning, om ersättningen från en utbetalare uppgår till minst 1 000 kronor under ett år (jämför avsnitt 3.8.1). Det är en huvudregel. Den gäller bara om inget av de undantag som anges i andra stycket är tillämpliga:

Om ersättningen betalas ut som pension

Pension kan baseras på tidigare arbetsinkomster och kan i den meningen sägas utgöra ersättning för utfört arbete. Sådan ersättning räknas dock inte som inkomst av anställning.

Om ersättningen ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete enligt 10–15 §§

I 25 kap. 10–15 §§ SFB finns bestämmelser om att ersättning för arbete för någon annans räkning under vissa omständigheter ska räknas som annat förvärvsarbete. I så fall ska de inte räknas som inkomst av anställning. Läs mer om vilka ersättningar för arbete för annans räkning som ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete i avsnitt 3.4–3.7.

Om ersättningen omfattas av undantag enligt 16–24 §§

I 25 kap. 16–24 §§ SFB finns bestämmelser om att vissa inkomster inte ska vara sjukpenninggrundande. I så fall ska de inte heller räknas som inkomst av anställning. Läs mer om undantagen för vissa inkomster i avsnitt 3.8–3.8.7.

3.2 Uppbyggnadsskede – eget aktiebolag

Inkomster för aktiebolagsdelägare som arbetar i bolaget räknas som inkomst av anställning enligt bestämmelsen i 25 kap. 7 § SFB, se avsnitt 3.1 och 3.3. Enligt en särskild bestämmelse i 25 kap. SFB, 7 a § SFB ska emellertid SGI för aktiebolagsdelägare beräknas på ett särskilt sätt under företagets uppbyggnadsskede.

25 kap. 7 a § SFB

För en försäkrad som har inkomst av anställning, bedriver näringsverksamhet i aktiebolagsform och som är företagare i den mening som avses i 34–34 c §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska, under en tid om 36 månader räknat från den månad då anmälan för registrering enligt 7 kap. 2 § skatteförfarandelagen (2011:1244) har gjorts eller borde ha gjorts (uppbyggnadsskedet), den sjukpenninggrundande inkomsten av anställningen i aktiebolaget beräknas till minst vad som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning.

Om den försäkrade tidigare har bedrivit samma verksamhet i en sådan företagsform som avses i 9 § första stycket ska uppbyggnadsskedet räknas från den tidpunkt som följer av den paragrafen.

Bestämmelsen gäller personer som bedriver näringsverksamhet i aktiebolagsform och är företagare i den mening som avses i 34–34 c §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Det innebär att aktiebolagsdelägare, men även makar eller andra personer, som utför arbete i och har väsentligt inflytande över företaget omfattas av bestämmelserna om uppbyggnadsskede (prop. 2017/18:168, s. 23). Enligt bestämmelsen ska SGI för dessa personer som lägst motsvara vad en anställd med samma arbetsuppgifter skulle tjäna under de tre första åren från att bolaget startade. Det kallas i den här vägledningen för *jämförelseinkomst*.

Hur Försäkringskassan ska uppskatta jämförelseinkomsten beskrivs i ett allmänt råd:

RAR 2002:2 till 25 kap. 7a § SFB

Vid bedömning av om den inkomst som en försäkrad uppger till Försäkringskassan ska anses vara skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning, bör Försäkringskassan ta ledning av Statistiska centralbyråns löne-statistik avseende total genomsnittslön inom privat sektor, för ett yrke med liknande arbetsuppgifter som de den försäkrade uppgett.

Den som bedriver näringsverksamhet som enskild näringsidkare eller i handelsbolag eller kommanditbolag omfattas av en motsvarande bestämmelse, 25 kap. 9 § SFB. Bestämmelserna är i allt väsentligt identiska och den praxis som gäller uppbyggnadsskede för andra bolagsformer än aktiebolag gäller därför på motsvarande sätt för aktiebolag. Tillämpningen kring uppbyggnadsskede när det gäller starttidpunkten, uppbyggnadsskedets längd och jämförelseinkomsten beskrivs i avsnitt 3.4 som handlar om uppbyggnadsskede vid näringsverksamhet i annan form än aktiebolag.

Byte av företagsform till aktiebolag

25 kap. 7 a § SFB

[...]

Om den försäkrade tidigare har bedrivit samma verksamhet i en sådan företagsform som avses i 9 § första stycket ska uppbyggnadsskedet räknas från den tidpunkt som följer av den paragrafen.

I 25 kap. 9 § SFB regleras uppbyggnadsskede för den som har näringsverksamhet, alltså uppbyggnadsskede för enskild firma eller handelsbolag. Sista stycket i bestämmelsen ovan innebär att den som tidigare har registrerat en enskild firma eller handelsbolag, inte kan få ett nytt uppbyggnadsskede endast genom att byta företagsform till aktiebolag. I förarbetena framförs att det inte bör vara möjligt att förlänga tiden för uppbyggnadsskedet genom att byta företagsform (prop. 2017/18:168, s. 23). Uppbyggnadsskedet bör då räknas från den månad den ursprungliga näringsverksamheten anmäldes för eller borde ha anmälts för registrering. Ett liknande resonemang bör gälla när den försäkrade utökar en redan befintlig verksamhet, där utökningen är förenlig med den ursprungliga verksamheten. Ledning för vad som kan anses vara förenlig verksamhet kan fås genom den verksamhetsbeskrivning som angetts vid bildandet av företaget.

Den som lägger ner ett nystartat företag och som därefter startar ett aktiebolag har dock möjlighet att omfattas av reglerna om uppbyggnadsskede. Se också avsnitt 3.4.4.

Övergångsbestämmelser

Bestämmelsen om uppbyggnadsskede för aktiebolag ska tillämpas på ersättningsperioder som påbörjas efter ikraftträdandet den 1 augusti 2018, (p. 2 ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till Lag [2018:670] om ändring i socialförsäkringsbalken).

3.3 Inkomst av annat förvärvsarbete

25 kap. 8 § SFB

Inkomst av näringsverksamhet ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete. Detsamma gäller sådan inkomst av arbete för egen räkning som utgör inkomst av tjänst.

Det som anges i första stycket gäller endast i den utsträckning inkomsten inte ska räknas som inkomst av anställning. Vidare gäller det som anges i 9–17 och 19–24 §§.

Bestämmelsen innebär att inkomst av näringsverksamhet ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete när SGI fastställs. Inkomst av näringsverksamhet definieras i 13 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229), IL. Där anges att till inkomstslaget näringsverksamhet räknas inkomster och utgifter på grund av näringsverksamhet. Med näringsverksamhet avses förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.

Även ersättning för arbete *för egen räkning* som inte utgör näringsverksamhet ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete. I författningskommentaren till SFB står

det att bestämmelsen fångar upp eventuella inkomster av arbete för egen räkning som inte utgör inkomst av näringsverksamhet (prop. 2008/09:200 s. 440). Det kan vara sådan inkomst av tjänst som kommer från "annan inkomstgivande verksamhet av varaktig eller tillfällig natur", som det står i 10 kap. 1 § andra stycket 3 IL. Med detta kan man mena till exempel inkomster från hobbyverksamhet eller liknande. En förutsättning är att arbetet inte utförs för någon annans räkning.

Gäller endast i den utsträckning inkomsten inte ska räknas som inkomst av anställning

Inkomst av näringsverksamhet kan lika väl komma från arbete för någon annans räkning (som till exempel att utföra uppdrag åt någon som konsult eller hantverkare) som från arbete för egen räkning (som till exempel att driva en kiosk eller att tillverka och sälja produkter). Om den försäkrade utför arbete för någon annans räkning i sin näringsverksamhet ska ersättningen för det arbetet räknas som inkomst av anställning enligt 25 kap. 7 § SFB, om den inte omfattas av något av de undantag som anges i bestämmelsens andra stycke (se bland annat avsnitt 3.4).

Aktiebolagsdelägare som arbetar i bolaget

Såväl juridiska som fysiska personer kan ha intäkter hänförliga till inkomst av näringsverksamhet. Juridiska personer kan dock inte ha en SGI. Egenföretagares och handelsbolagsdelägares intäkter som är hänförliga till verksamheten utgör inkomst av näringsverksamhet. Om aktiebolagsdelägare utför arbete i bolaget så beskattas den ersättning som de får från bolaget i inkomstslaget tjänst. Sådan ersättning räknas inte som inkomst av näringsverksamhet. En person som driver och arbetar i aktiebolag ses alltså som anställd i bolaget och den lön som tas ut från bolaget räknas som inkomst av anställning (FÖD mål nr 657/1991).



Läs mer

Läs mer om näringsverksamhet i 13 kap. 1 § IL.

Det står mer i avsnitt 4.1. om hur du beräknar inkomster av näringsverksamhet, se även avsnitt 3.2 om uppbyggnadsskede för aktiebolag.

3.4 Uppbyggnadsskede – näringsverksamhet

25 kap. 9 § SFB

För en försäkrad som har inkomst av annat förvärvsarbete och som bedriver näringsverksamhet i någon form ska, under en tid om 36 månader räknat från den månad då en anmälan för registrering enligt 7 kap. 2 § skatteförfarandelagen (2011:1244) har gjorts eller borde ha gjorts (uppbyggnadsskedet), den sjukpenninggrundande inkomsten från näringsverksamheten beräknas till minst vad som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning. I det fall den försäkrade inte är skyldig att göra en anmälan för registrering, ska uppbyggnadsskedet räknas som om en sådan skyldighet hade funnits.

Om den försäkrade efter det att anmälan om registrering enligt första stycket gjordes, borde ha gjorts eller ska anses som gjord, börjar bedriva samma verksamhet i en annan sådan företagsform som avses i första stycket ska uppbyggnadsskedet räknas från det att den första näringsverksamheten påbörjades.

Om den försäkrade tidigare har bedrivit samma verksamhet i aktiebolagsform ska uppbyggnadsskedet räknas från den tidpunkt som följer av 7 a § första stycket.

I och med SFB:s införande år 2010 ändrades reglerna kring SGI för nya egenföretagare. Anledningen till de förändrade reglerna var att osäkerheten och oförutsägbarheten kring fastställande av SGI för egenföretagare som tidigare rådde, ansågs vara hämmande för nyföretagande.

Grundtanken i reglerna om SGI för nystartade företag är att den som startar ett företag ska under uppbyggnaden av företaget få en SGI som motsvarar minst vad en anställd med liknande arbetsuppgifter skulle ha haft. För att kunna omfattas av bestämmelsen ska man bedriva näringsverksamhet på samma sätt som framkommer i 13 kap. 1 § IL. Med näringsverksamhet avses förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.

Om en egenföretagare redan från början i sitt företag har en högre inkomst än vad en anställd med liknande arbetsuppgifter skulle ha, så tillämpas inte denna bestämmelse. Läs mer i avsnitt 4.2 om hur du beräknar inkomsterna.

Makar

Två makar som driver näringsverksamhet *gemensamt* och har likvärdiga arbetsuppgifter kan båda omfattas av bestämmelserna om uppbyggnadsskede. Det gäller trots att registreringen enligt 7 kap. 2 § SFL bara kan lämnas in av en person.

För att bedöma om makarna driver verksamheten *gemensamt* kan 60 kap. inkomstskattelagen (1999:1229) och Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2004:23) vara vägledande.

Endast den eller de som bedriver en näringsverksamhet kan omfattas av uppbyggnadsskede. Detta innebär att den som är *medhjälpande* make inte kan omfattas av ett uppbyggnadsskede, eftersom näringsverksamheten anses bedriven av den företagsledande maken (jfr 60 kap. 6 § IL). Däremot får makarna fördela överskottet av näringsverksamheten så att en del tas upp hos den medhjälpande maken. Denna del får inte överstiga vad som motsvarar marknadsmässig ersättning för den medhjälpande makens arbete (jfr 60 kap. 7 § IL). En medhjälpande make ska alltid deklarera sådana inkomster i inkomstslaget näringsverksamhet.

3.4.1 När startar uppbyggnadsskedet?

25 kap. 9 § SFB

[...]

under en tid om 36 månader räknat från den månad då den försäkrade har gjort eller borde ha gjort anmälan för registrering enligt 7 kap. 2 § skatteförfarandelagen (2011:1244)

[...]

De 36 månaderna ska räknas från den månad då den försäkrade har gjort eller borde ha gjort en anmälan för registrering (företagsregistrering) enligt 7 kap. 2 § skatteförfarandelagen (2011:1244), SFL, till Skatteverket. Registreringen hos Skatteverket innebär vanligtvis även att företagaren ansöker om F-skatt.

Formuleringen har gjort att det inte är möjligt att skjuta på starten för uppbyggnadsskedet genom att inte göra en anmälan för registrering till Skatteverket. Det är inte heller möjligt att bortse från en existerande registrering för att verksamheten i företaget kom igång först senare. De 36 månader då inkomsten ska beräknas startar antingen när den försäkrade har anmält sitt företag för registrering till Skatteverket eller när hen borde ha gjort det, alltså den av dessa tidpunkter som inföll först.

Det ovanstående innebär inte nödvändigtvis att den försäkrade har rätt till en SGI från den tidpunkten då uppbyggnadsskedet startar. För att få en SGI måste den försäkrade även under uppbyggnadsskedet uppfylla de grundläggande villkoren för SGI, till exempel kunna antas komma att arbeta i sitt företag i minst sex månader i följd eller årligen. Hen måste också ha börjat arbeta och vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige. Läs mer om de grundläggande villkoren för SGI i kapitel 2.

**Läs mer**

I proposition 2009/2010:120 s. 61 anges att i de fall en försäkrad inte är skyldig att göra företagsregistrering till Skatteverket ska tidpunkten för uppbyggnadsskedet räknas från den månad då den försäkrade skulle ha gjort anmälan om hen varit skyldig att göra det.

3.4.2 Uppbyggnadsskedets längd?

25 kap. 9 § SFB

[...]

...under en tid om 36 månader...

[...]

Uppbyggnadsskedet är alltid 36 månader. De 36 månaderna räknas även om den försäkrade under tiden har varit till exempel sjuk, föräldraledig eller haft aktivitetsstöd för att starta näringsverksamhet. Eftersom uppbyggnadsskedet räknas "från den månad" då registreringen har gjorts eller borde ha gjorts är det alltid 36 hela kalendermånader.

Övergångsbestämmelser

Att uppbyggnadsskedet är 36 månader tillämpas på ersättningsperioder som påbörjas efter ikraftträdandet den 1 augusti 2018. För ersättningsperioder som påbörjats tidigare gäller äldre bestämmelser. Detta innebär att för en SGI som ska fastställas för en tidpunkt till och med 31 juli 2018 är uppbyggnadsskedet 24 månader (p. 2 ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2018:670] om ändring i socialförsäkringsbalken).

3.4.3 Jämförelseinkomst

25 kap. 9 § SFB

[...]

den sjukpenninggrundande inkomsten från näringsverksamheten beräknas till minst vad som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning

[...]

Lagtexten talar om "skälig avlöning för liknande arbete". Vad som är liknande arbete finns inte reglerat. Det medför att det måste utredas vilka arbeten som kan anses som liknande och vad en anställd tjänar i dessa arbeten. Av ordalydelsen "liknande arbete" följer att det är arbetets art och företagarens egen insats som bör bedömas. Med "arbetets art" menas de arbetsuppgifter som företagaren utför i företaget. I samband med utredning och beslut om SGI under uppbyggnadsskedet på 36 månader, lämnar den försäkrade uppgift om vilka arbetsuppgifter hen har i företaget och vilken inkomst hen anser att en anställd med samma arbetsuppgifter skulle ha haft (jämförelseinkomst).

För att få fram en jämförelseinkomst bör Försäkringskassan ta ledning av den lönestatistik som finns hos Statistiska centralbyrån (SCB). Det framgår av RAR 2002:2 till 25 kap. 9 § SFB.

RAR 2002:2 till 25 kap. 9 § SFB

Vid bedömning av om den inkomst som en försäkrad uppger till Försäkringskassan ska anses vara skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning, bör Försäkringskassan ta ledning av Statistiska centralbyråns lönestatistik avseende total genomsnittslön inom privat sektor, för ett yrke med liknande arbetsuppgifter som de den försäkrade uppgett.

Löneuppgiften från SCB bör användas som vägledning när Försäkringskassan ska bedöma vad som kan anses vara jämförelseinkomst när SGI ska fastställas under uppbyggnadsskedet på 36 månader.

Jämförelseinkomsten har också betydelse när SGI ska bestämmas efter att uppbyggnadsskedet är slut. Läs mer om SGI efter uppbyggnadsskedet i avsnitt 4.2.

Jämförelseinkomst – arbetsinsats

Försäkringskassan behöver också ta hänsyn till i vilken omfattning företagaren arbetar. Arbetstidslagen (1982:673), ATL, gäller verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 § ATL). ATL omfattar personer som är statligt,

kommunalt eller privat anställda. En egenföretagare omfattas därmed inte av arbetstidslagstiftningen. Detta innebär att en egenföretagare, till skillnad från en anställd, får ha en ordinarie arbetstid som överstiger 40 timmar i veckan.

Att jämförelseinkomsten ska anpassas efter arbetsinsatsen innebär dock att den försäkrade också kan få en jämförelseinkomst som baseras på en lägre arbetsinsats än heltid. Den som till exempel arbetar 30 timmar i veckan, kan bara få en jämförelseinkomst på 75 procent av heltidslönen för en anställd i yrket.

**Läs mer**

Av prop. 2009/10:120 avsnitt 7.2 och SOU 1983:48, s. 81 framgår det att den jämförelseinkomst som fastställs enligt regeringens bedömning bör avspegla den arbetsinsats som personen utför i företaget. Detta innebär att om personen kan antas arbeta i större eller mindre omfattning än en heltidsarbetande, bör också jämförelseinkomsten anpassas i motsvarande mån. Förslaget innebär således att om heltidsarbete utförs ska jämförelseinkomsten fastställas till motsvarande skälig avlöning för liknande heltidsarbete för annans räkning. Det kommer an på personen att visa att hens arbetsinsats utöver heltid är den uppgivna.

3.4.4 Nytt uppbyggnadsskede efter att ha lagt ned en verksamhet

Den som har haft ett företag och lagt ned det, kan få ett nytt uppbyggnadsskede om hen startar ett företag igen. Det gäller oavsett om det tidigare företaget var nystartat och var under uppbyggnadsskede när det lades ned, eller om företaget har bedrivits en längre tid. En förutsättning för att bestämmelsen om uppbyggnadsskede ska gälla för det nya företaget är att det gamla företaget har avslutats och att det nya företaget har anmälts till Skatteverket eller borde ha anmälts. I sista stycket till både 7 a § och 9 § i 25 kap. SFB finns dock begränsningar kring att endast en ny företagsregistrering inte kan innebära ett nytt uppbyggnadsskede, se avsnitt 3.2.1 och 3.4.6.

**Läs mer**

Läs mer om uppbyggnadsskede för en ny verksamhet efter att en tidigare har lagts ned i prop. 2009/10:120 s.61.

3.4.5 Flera uppbyggnadsskeden samtidigt

Om en person vid sidan av ett befintligt företag startar ytterligare ett företag bör inkomsten från det nya företaget kunna omfattas av bestämmelsen om uppbyggnadsskede. Det gäller oavsett om det sedan tidigare befintliga företaget fortfarande också omfattas av bestämmelsen eller inte.

En person kan dock inte ha flera olika enskilda firmor samtidigt. Om man redan har en enskild firma så kan man alltså inte starta ytterligare en enskild firma parallellt och få ett uppbyggnadsskede för den nya firman. Det blir i så fall bara fråga om att man utökar sin enskilda firma till att även omfatta en ytterligare verksamhet, och då börjar inget nytt uppbyggnadsskede. Man kan dock starta flera olika handelsbolag eller starta handelsbolag eller aktiebolag vid sidan av en enskild firma eller tvärtom. Då startar ett nytt uppbyggnadsskede för den nystartade verksamheten.

**Läs mer**

Läs mer om uppbyggnadsskede för en ny verksamhet vid sidan av en befintlig i prop. 2009/10:120 s 61.

3.4.6 Byte av företagsform till enskild firma eller handelsbolag

25 kap. 9 § SFB

[...]

Om den försäkrade tidigare har bedrivit samma verksamhet i aktiebolagsform ska uppbyggnadsskedet räknas från den tidpunkt som följer av 7 a § första stycket.

I 25 kap. 7 a § SFB regleras uppbyggnadsskede för den som har eget aktiebolag. Sista stycket i bestämmelsen innebär att den som har registrerat ett aktiebolag, inte kan få ett nytt uppbyggnadsskede endast genom att byta företagsform till enskild firma eller handelsbolag. I förarbetena framförs att det inte bör vara möjligt att förlänga tiden för uppbyggnadsskedet genom att byta företagsform och uppbyggnadsskedet bör räknas från den månad den ursprungliga verksamheten anmälles för eller borde ha anmälts för registrering. Ett liknande resonemang bör gälla när den försäkrade utökar en redan befintlig verksamhet, där utökningen är förenlig med den ursprungliga verksamheten. Ledning för vad som kan anses vara förenlig verksamhet kan fås genom den verksamhetsbeskrivning som angetts vid bildandet av företaget (prop.2017/18:168, s. 23).

3.5 Ersättning till den som är godkänd för F-skatt

25 kap. 10 § SFB

Som inkomst av annat förvärvsarbete räknas ersättning för arbete om ersättningen betalas ut till en mottagare som är godkänd för F-skatt när ersättningen bestäms eller när den betalas ut.

Om mottagaren är godkänd för F-skatt med villkor enligt 9 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244), räknas ersättningen som inkomst av annat förvärvsarbete bara om godkännandet skriftligen åberopas.

Bestämmelsen utgör ett av de undantag som beskriver när arbete för någon annans räkning ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete (25 kap. 7 § andra stycket 2 SFB). Om mottagaren är godkänd för F-skatt antingen när ersättningen bestäms eller när den betalas ut (eller både och), ska den räknas som inkomst av annat förvärvsarbete.

F-skatt med villkor (FA-skatt)

En person kan också vara godkänd för F-skatt med villkor enligt 9 kap. 3 § SFL, så kallad FA-skatt. FA-skatt innebär att personen kan betala A-skatt för inkomster av anställning och F-skatt för inkomster av näringsverksamhet. F-skatten får bara åberopas för inkomster som hör till personens näringsverksamhet.

Personen måste åberopa sin F-skatt skriftligen till den som ska betala ut ersättningen, vilket vanligtvis görs genom att hen skriver på en faktura att hen är godkänd för F-skatt. Om hen får ersättning för arbete för annans räkning och har gjort ett sådant åberopande, innebär det alltså enligt bestämmelsen i 25 kap. 10 § SFB andra stycket att ersättningen ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete när SGI bestäms. Annars anses ersättningen som inkomst av anställning enligt huvudregeln i 25 kap. 7 § SFB.

3.5.1 Om uppgifter om godkännande för F-skatt lämnas i samband med ett uppdrag

25 kap. 11 § SFB

Den som i en handling som upprättas i samband med uppdraget har lämnat uppgift om godkännande för F-skatt ska anses ha ett sådant godkännande om handlingen även innehåller följande uppgifter:

1. utbetalarens och betalningsmottagarens namn och adress eller andra för identifiering godtagbara uppgifter, och
2. betalningsmottagarens personnummer, samordningsnummer eller organisationsnummer.

Uppgiften om godkännande för F-skatt gäller även som sådant skriftligt åberopande av godkännandet som avses i 10 § andra stycket.

Bestämmelsen anger att en uppgift om att den försäkrade är godkänd för F-skatt får godtas om den innehåller vissa uppgifter. Att en uppdragstagare är godkänd för F-skatt innebär att den som betalar ersättning till hen inte ska göra något skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter. För att utbetalaren inte ska riskera att behöva betala skatter och avgifter i efterhand om det skulle visa sig att uppdragstagaren i själva verket inte är godkänd för F-skatt, ska en uppdragstagare som har lämnat uppgift om att hen är godkänd för F-skatt anses vara det. En förutsättning är dock att uppgiften om att uppdragstagaren har F-skatt har lämnats skriftligen och innehåller de uppgifter som anges i punkterna 1 och 2.

Uppgiften gäller även som åberopande av F-skatt för de som har FA-skatt

I andra stycket finns ett förtydligande om att en sådan uppgift om att uppdragstagaren är godkänd för F-skatt som avses i första stycket också räknas som att hen har åberopat F-skatten på det sätt som avses i 25 kap. 10 § andra stycket SFB, se avsnitt 3.4. Det behövs alltså inte någon ytterligare handling med själva åberopandet.

3.5.2 Om utbetalaren vet att uppgiften om F-skatt är riktig

25 kap. 12 § SFB

Det som anges i 11 § gäller dock inte om den som betalar ut ersättningen känner till att uppgiften om godkännande för F-skatt är riktig.

Bestämmelser om påföljd för den som lämnar riktig uppgift finns i skattebrottslagen (1971:69).

Bestämmelsen innebär att om utbetalaren vet att en uppdragstagare i själva verket inte är godkänd för F-skatt, så gäller inte det som står i 25 kap. 11 § SFB.

En utbetalare av en ersättning kan alltså inte godta en uppgift om att en uppdragstagare är godkänd för F-skatt om utbetalaren känner till att det inte stämmer. Om utbetalaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har låtit bli att göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter kan hen i vissa fall dömas till ansvar enligt skattebrottslagen.

I bestämmelsens andra stycke finns en påminnelse om att även den uppdragstagare som lämnar en sådan oriktig uppgift kan dömas till påföljd enligt skattebrottslagen.

3.6 Ersättning från privatpersoner eller dödsbo

25 kap. 13 § SFB

Som inkomst av annat förvärvsarbete räknas ersättning för arbete om ersättningen betalas ut till en mottagare som inte är godkänd för F-skatt eller är godkänd för F-skatt med villkor enligt 9 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244), om

1. utbetalaren är en fysisk person eller ett dödsbo,
2. ersättningen inte är en utgift i en näringsverksamhet som bedrivs av utbetalaren,
3. ersättningen tillsammans med annan ersättning för arbete från samma utbetalare under beskattningsåret kan antas bli mindre än 10 000 kronor,
4. utbetalaren och mottagaren inte har träffat en överenskommelse om att ersättningen ska anses som inkomst av anställning, och
5. det inte är fråga om sådan ersättning för arbete som avses i 12 kap. 16 § föräldrabalken.

Bestämmelsen utgör ett undantag från huvudregeln om att ersättning för arbete för någon annans räkning ska anses vara inkomst av anställning (se avsnitt 3.1). Bestämmelsen innebär att ersättning som en person som inte är godkänd för F-skatt (eller FA-skatt) får för arbete för annans räkning ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete under vissa förutsättningar. Det gäller om alla villkor som räknas upp i punkterna 1–5 är uppfyllda.

Utbetalaren är en fysisk person eller ett dödsbo

Det första villkoret är att utbetalaren måste vara en fysisk person eller ett dödsbo. Ersättning som betalas ut från en juridisk person kan alltså inte räknas som inkomst av annat förvärvsarbete enligt denna bestämmelse.

Ersättningen är *inte* en utgift i en näringsverksamhet för utbetalaren

Det andra villkoret är att ersättningen inte får vara en utgift i utbetalarens näringsverksamhet. Det innebär att utbetalaren inte heller får vara en enskild firma eller ett handelsbolag.

Ersättningen uppgår till mindre än 10 000 kronor under beskattningsåret

Om en person under ett beskattningsår sammanlagt får 10 000 kronor eller mer i ersättning för arbete från samma utbetalare så kan det inte räknas som inkomst av annat förvärvsarbete enligt bestämmelsen, även om det är fråga om olika uppdrag

som utförs vid olika tillfällen. Det är ersättningen som betalas ut under ett beskattningsår som ska läggas ihop.

Utbetalaren och mottagaren har *inte* kommit överens om att ersättningen ska anses som inkomst av anställning

Det finns en möjlighet att avtala att ersättningen ska anses vara inkomst av anställning även om den annars inte skulle räknas som sådan. Möjligheten är till för att mildra tröskeeffekter som annars skulle uppstå vid ersättningar strax under 10 000 kronor.

Om det inte fanns möjlighet för parterna att avtala om att ersättningen ska räknas som inkomst av anställning skulle uppdragstagaren vara skyldig att betala socialavgifter i form av egenavgifter på ersättning som strax understiger 10 000 kronor om övriga förutsättningar är uppfyllda. Om hen vill kompensera för detta och begär en ersättning som överstiger 10 000 kronor skulle i stället utbetalaren vara tvungen att betala avgifterna, och hens kostnad för uppdraget blir då ännu högre.

Det är *inte* fråga om ersättning för arbete som särskild förordnad förmyndare, god man eller förvaltare enligt föräldrabalken

Förordnade förmyndare, förvaltare och gode män får enligt 12 kap. 16 § föräldrabalken ersättning antingen från kommunen eller från den enskilde huvudmannen, som kan vara en enskild fysisk person eller ett dödsbo. Utan undantagsbestämmelsen i femte punkten skulle det bli skillnad mellan om ersättningen betalas ut från huvudmannens medel eller från kommunen. Kommunen är alltid skyldig att betala arbetsgivaravgifter om ersättningen uppgår till minst 1 000 kronor under ett kalenderår. Genom undantaget i femte punkten gäller samma sak om ersättningen betalas av huvudmannen.

3.7 Ersättning från handelsbolag till delägare, med mera

25 kap. 14 § SFB

Som inkomst av annat förvärvsarbete räknas ersättning för arbete om ersättningen betalas ut från

1. ett handelsbolag till en delägare i handelsbolaget, eller
2. en europeisk ekonomisk intressegruppering till en medlem i intressegrupperingen.

Bestämmelsen innebär ett sista undantag från att ersättning för arbete för annans räkning ska anses vara inkomst av anställning. Ersättningen ska räknas som inkomst av annat förvärvsarbete om den betalas ut från ett handelsbolag till en delägare i handelsbolaget, eller från en europeisk ekonomisk intressegruppering till en medlem i intressegrupperingen.

Handelsbolag

En delägare i handelsbolag kan inte beviljas F-skatt (om hen inte bedriver annan näringsverksamhet utöver att vara delägare i handelsbolaget). Om en delägare i ett handelsbolag utför arbete för annans räkning så ska det enligt denna bestämmelse ändå räknas som inkomst av annat förvärvsarbete, om ersättningen betalas ut till hen från handelsbolaget.

Ett handelsbolag finns om två eller fler fysiska eller juridiska personer har avtalat att gemensamt bedriva näringsverksamhet i bolag och bolaget har registrerats hos Bolagsverket. Anmälan för registrering ska ske hos Skatteverket innan verksamheten startas eller övertas (7 kap. 2 § SFL).

Ett handelsbolag är en juridisk person i det avseendet att bolaget som sådant har rättigheter och skyldigheter och kan föra talan inför domstolar (1 kap. 4 § lagen [1980:1102] om handelsbolag och enkla bolag, HBL). I ett handelsbolag ansvarar dock varje bolagsdelägare personligen för bolagets förpliktelser (2 kap. 20 § HBL). Bolaget är inte heller enskilt skattskyldigt vid inkomstbeskattningen, och räknas inte som en juridisk person i IL:s mening. I stället beskattas bolagets inkomster hos delägarna. Varje delägare beskattas för motsvarande hans andel av bolagets resultat. (5 kap. 1 och 3 §§ IL och prop. 1999/2000:2, del 2, bilaga 1, s. 22). Den som driver två eller flera handelsbolag deklarerar separat för varje bolag. Detta innebär att ett underskott i resultatet av ett handelsbolag, inte påverkar resultatet i det bolag som har överskott.

Kommanditbolag

Kommanditbolag är ett handelsbolag där minst en bolagsman ansvarar personligen för bolagets förpliktelser men där en eller flera andra bolagsmän endast ansvarar gentemot bolaget för den kapitalinsats som hen satt in, eller åtagit sig att sätta in, i bolaget (1 kap. 2 § och 3 kap. 2, 7 och 8 §§ HBL). Bestämmelsen om handelsbolag i 25 kap. 14 § SFB gäller på samma sätt för kommanditbolag.

Europeisk ekonomisk intressegruppering

Det som gäller för handelsbolag gäller likadant för europeiska ekonomiska intressegrupperingar enligt 3 kap. 6 § SFL.

En europeisk ekonomisk intressegruppering är minst två fysiska eller juridiska personer som själva i olika medlemsländer inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) bedriver ekonomisk verksamhet. Det kan närmast liknas med ett handelsbolag som verkar över nationsgränserna. Intressegrupperingen ska underlätta och utveckla medlemmarnas ekonomiska verksamhet och grupperingens verksamhet ska anknyta till medlemmarnas ekonomiska verksamhet och får endast vara av understödande karaktär i förhållande till medlemmarnas egen verksamhet. En gruppering har inte, som ett bolag, till syfte att skapa vinst för sin egen skull.

En europeisk ekonomisk intressegruppering måste registreras hos Bolagsverket, grupperingens namn måste innehålla orden "europeisk ekonomisk intressegruppering" eller förkortningen "EEIG".

3.8 Den upphävda bestämmelsen i 25 kap. 15 § SFB – utländska arbetsgivare

Före 1 januari 2013 fanns en bestämmelse i 2 kap. 8 § socialavgiftslagen om att anställda kunde komma överens med arbetsgivaren om att arbetsgivaravgifter inte skulle betalas på lönen eller ersättningen. Den anställda fick i så fall betala in sociala avgifter själv i form av egenavgifter. Bestämmelsen i 25 kap. 15 § SFB innebar att om en person hade en utländsk arbetsgivare utan fast driftställe i Sverige och hade tecknat ett sådant avtal med arbetsgivaren, så skulle ersättningen för arbetet räknas som inkomst av annat förvärsarbete.

Bestämmelsen i 25 kap. 15 § SFB upphävdes 1 januari 2013. För inkomster som har betalats ut före 1 januari 2013 gäller bestämmelsen så som den lydde före detta datum. En persons SGI kan i vissa fall fortfarande vara baserad på inkomster som förvärvades innan bestämmelsen upphävdes, se kapitel 7 om SGI-skydd. I så fall gäller fortfarande bestämmelsen för den inkomsten.

3.9 Undantag för vissa inkomster

I 25 kap. 16–24 §§ SFB finns bestämmelser om att vissa inkomster inte ska vara sjukpenninggrundande även om de uppfyller grundvillkoren för SGI, som beskrivs i kapitel 2.

3.9.1 Ersättning som understiger 1 000 kronor

25 kap. 16 § SFB

Om ersättning för arbete för någon annans räkning inte kan antas uppgå till minst 1 000 kronor under året, räknas ersättningen från denne som sjukpenninggrundande inkomst endast om ersättningen utgör inkomst av näringsverksamhet.

Bestämmelsen beskriver att inkomster som kommer från arbete för någon annans räkning måste uppgå till minst 1 000 kronor för att ingå i SGI. Det gäller dock inte om det är fråga om inkomst av näringsverksamhet.

Bestämmelsen anknyter till bestämmelsen om inkomst av arbete för annans räkning i 25 kap. 7 § SFB. Enligt den bestämmelsen ska inkomster om minst 1 000 kronor räknas som inkomst av anställning.

3.9.2 Semesterlön och semesterersättning

25 kap. 17 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte semesterlön till den del lönen överstiger vad som skulle ha betalats i lön för utfört arbete under motsvarande tid. Motsvarande begränsning gäller för semesterersättning.

Den lagstadgade semesterlönens procentsats ger en något högre ersättning under semester än under arbete. En begränsning har därför införts i 25 kap. 17 § SFB som innebär att semesterlön inte får ingå i den försäkrades SGI till högre belopp än vad som skulle ha betalats ut i lön för utfört arbete under motsvarande tid. Motsvarande begränsning gäller också för semesterersättning (prop. 1995/96:209 s. 33, bet.1996/97: SfU4, s. 12 och 23).

Två sätt att beräkna semesterlön enligt semesterlagen

Det finns två sätt att beräkna semesterlön enligt semesterlagen: sammalöneregeln och procentregeln. (16 a och b §§ semesterlagen [1977:480]). Semesterlagen är dispositiv till förmån för den anställda, vilket innebär att en anställd och en arbetsgivare kan avtala om att göra avsteg från semesterlagen om det är mer fördelaktigt för den anställda. Genom kollektivavtal kan man också avtala om avsteg från vissa av semesterlagens bestämmelser.

Sammalöneregeln innebär att en anställd behåller sin aktuella månadslön under semestern och dessutom får ett semestertillägg per betald dag. Sammalöneregeln kan tillämpas för anställda som har en fast månadslön eller veckolön, och vars arbetstider inte har varierat under intjänandeåret. Arbetsgivaren kan dock välja att tillämpa procentregeln även för dessa. En anställd som får semesterlön som beräknas enligt sammalöneregeln behåller sin aktuella månadslön vid semester och den är alltså sjukpenninggrundande som vanlig lön. Däremot är inte

semestertillägget sjukpenninggrundande eftersom det är ersättning som överstiger vad som skulle ha betalats ut för arbete.

Procentregeln innebär att den anställda får semesterlön som motsvarar 12 procent av den lön som den försäkrade har tjänat under intjänandeåret. Om semesterlönen därigenom blir högre än vad den försäkrade skulle ha fått vid arbete så ska alltså inte hela semesterlönen ingå i SGI, den ska endast ingå till den del den motsvarar vad den försäkrade hade fått för arbete under motsvarande tid.

Semesterersättning

semesterersättning är ersättning för semester som inte har kunnat läggas ut som betald ledighet. Det blir aktuellt när en anställning avslutas innan den anställda har tagit ut all intjänad semester. För anställningar som är högst tre månader kan det också avtalas att semester inte ska läggas ut, då betalas semesterersättning ut i stället för att den anställda har betald ledighet.

Vägledning 2004:5 Version 14 46 (177)

Semesterersättning beräknas på samma sätt som semesterlön, det vill säga med sammalöneregeln, procentregeln eller på något annat sätt som arbetsgivaren och den anställda har avtalat om och som är mer förmånligt för den anställda. Semesterersättning ska betalas ut så snart som möjligt när en anställning avslutas.

För anställningar som är högst tre månader långa och där man har avtalat om att semester inte ska läggas ut som ledighet, så är det vanligt att semesterersättningen betalas ut löpande vid varje löneutbetalning. Det innebär då att en semesterersättning som motsvarar minst 12 procent av lönen läggs på vid varje utbetalning.

Semesterersättningen avser ett visst antal betalda semesterdagar som den försäkrade har tjänat ihop till enligt 7 § semesterlagen eller enligt ett avtal som är mer förmånligt för den anställda. Till den del semesterersättningen blir mer än vad den försäkrade hade tjänat på att arbeta det antalet dagar ska den bortses från vid beräkningen av SGI.



Läs mer

Om semesterlön och semesterersättning och SGI i Prop. 1995/96:209 s. 33 och bet. 1996/97: SfU4, s. 12 och 23.)

3.9.3 Vissa utdelningar, kapitalinkomster och lån

25 kap. 18 §

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte inkomst som avses i 10 kap. 3 § 1–3 inkomstskattelagen (1999:1229).

Vissa inkomster beskattas enligt 10 kap. 3 § 1–3 IL i inkomstslaget tjänst men ska alltså inte vara sjukpenninggrundande. Det är:

- utdelningar och kapitalvinster på aktier med mera i den utsträckning som anges i 57 kap. IL, i företag som är eller har varit fåmansföretag
- kapitalvinster på andelar i ett svenskt handelsbolag i den utsträckning som anges i 50 kap. 7 § IL
- penninglån från aktiebolag i strid med 21 kap. 1 § ABL eller lagen (1967:531) om trygghet av pensionsutfästelse med mera – till exempel penninglån till den som äger aktier eller är styrelseledamot eller verkställande direktör i bolaget.

3.9.4 Mindre ersättning till idrottsutövare

25 kap. 19 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst av anställning räknas inte ersättning som en idrottsutövare får från en ideell förening som har till ändamål att främja idrott och som uppfyller kraven i 7 kap. 4–6 och 10 §§ inkomstskattelagen (1999:1229), om ersättningen från föreningen under året kan antas bli mindre än ett halvt prisbasbelopp.

Bestämmelsen innebär att ersättning till en idrottsutövare från en ideell förening av ett visst slag (idrottsförening) bara är sjukpenninggrundande om den uppgår till ett halvt prisbasbelopp. Om en idrottsutövare får ersättning från flera olika ideella föreningar ska inkomsten från varje förening uppgå till ett halvt prisbasbelopp för att den ska kunna ingå i SGI. I begreppet *idrottsutövare* ingår förutom den som själv utövar någon idrott även tränare, domare, funktionär m.fl. som ska redovisa inkomsterna i inkomstslaget tjänst. Det framgår av Skatteverkets meddelande ([SKV M 2012:22]).

3.9.5 Vissa avtalsförmåner som avses i lagen om särskild löneskatt

25 kap. 20 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte följande ersättningar:

1. ersättning som anges i 1 § första stycket 1–5 och fjärde stycket lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster, och
2. ersättning enligt gruppsjukförsäkring eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada som enligt 2 § första stycket lagen om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster utgör underlag för nämnda skatt.

Enligt första punkten i bestämmelsen ska följande inkomster inte ingå i SGI:

- Ersättning som utfaller enligt kollektivavtalsgrundad avgångsbidragsförsäkring som tecknas av arbetsgivare till förmån för arbetstagare.
- Avgångsersättning som betalas ut av en arbetsgivare som tillämpar kommunalt pensionsavtal, om avgångsersättningen inte är kollektivavtalsgrundad avgångsbidragsförsäkring. Om det är en privat arbetsgivare gäller det dessutom bara om borgen eller liknande garanti tecknats av kommun, kommunalförbund eller Sveriges kommuner och regioner.
- Avgångsersättning som omfattas av så kallat trygghetsavtal.
- Ersättning från gruppsjukförsäkring enligt kollektivavtal, till den del ersättningen utgör komplement till sjukersättning eller till aktivitetsersättning.
- Ersättning från ansvarighetsförsäkring enligt kollektivavtal, till den del ersättningen utges i form av engångsbelopp som inte utgör kompensation för förlorad inkomst.

Av bestämmelsens andra punkt framgår att när särskild löneskatt ska betalas på ersättning enligt gruppsjukförsäkring eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada ska dessa ersättningar inte heller ingå i SGI.

3.9.6 Ersättning från vinstandelsstiftelse

25 kap. 21 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte ersättning från en stiftelse som har till väsentligt ändamål att tillgodose ekonomiska intressen hos dem som är eller har varit anställda hos en arbetsgivare som har lämnat bidrag till stiftelsen (vinstandelsstiftelse) om följande förutsättningar är uppfyllda:

- ersättningen avser en sådan anställd som omfattas av ändamålet med vinstandelsstiftelsen,
- ersättningen avser inte betalning för den anställdes arbete åt vinstandelsstiftelsen, och
- de bidrag arbetsgivaren har lämnat till vinstandelsstiftelsen har varit avsedda att vara bundna under minst tre kalenderår och att på likartade villkor tillkomma en betydande andel av de anställda.

Detta gäller även ersättning från en annan juridisk person med motsvarande ändamål som en vinstandelsstiftelse.

Bestämmelsen i 25 kap. 21 § SFB innebär att ersättningar från vinstandelsstiftelser under vissa förutsättningar inte ska ingå SGI. De förutsättningar som ska vara uppfyllda framgår av strecksatserna i paragrafens första stycke. Enligt bestämmelsens andra stycke gäller det även ersättningar från andra juridiska personer som har liknande ändamål som vinstandelsstiftelser.

Vinstandelsstiftelse om det är fåmansbolag

25 kap. 22 § SFB

Om arbetsgivaren är ett fåmansföretag eller ett fåmanshandelsbolag gäller det som föreskrivs i 21 § inte ersättning som den juridiska personen lämnar till företagsledare eller delägare i företaget eller till en person som är närstående till någon av dem. Med fåmansföretag, fåmanshandelsbolag, företagsledare och närstående avses detsamma som i inkomstskattelagen (1999:1229).

Genom bestämmelsen begränsas tillämpningen av 25 kap. 21 § SFB. Det innebär att ersättning som betalas från ett fåmansföretag eller fåmanshandelsbolag till en företagsledare eller delägare i bolaget, eller till en person som är närstående till en företagsledare eller delägare, ska räknas med i SGI utan hinder av 25 kap. 21 § SFB. Förutsättningen för att ersättningen ska vara sjukpenninggrundande är också att den uppfyller övriga villkor för SGI.

Ersättning från avsättning till vinstandelsstiftelse under vissa år

25 kap. 23 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte sådan ersättning från en vinstandelsstiftelse som härrör från bidrag som arbetsgivaren har lämnat under något av åren 1988–1991.

De bidrag som arbetsgivare lämnade till vinstandelsstiftelser under åren 1988–1991 var enligt de regler som gällde då avgiftspliktiga, och det värde som tillgodoräknades den försäkrade blev sjukpenninggrundande när arbetsgivaren gjorde avsättningen till vinstandelsstiftelsen. Om även ersättningen som betalas ut från vinstandelsstiftelsen skulle vara sjukpenninggrundande så skulle värdet vara sjukpenninggrundande två gånger. I 25 kap. 23 § SFB finns det därför en bestämmelse om att ersättning som kommer från avsättningar som gjordes 1988–1991 inte ska vara sjukpenninggrundande.

3.9.7 Försäkrade som beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning från och med juli 2008 eller tidigare

25 kap. 24 § SFB

Som sjukpenninggrundande inkomst räknas inte inkomst på grund av förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken hen får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

Den som beviljades sjukersättning tills vidare senast för juli 2008 kan under vissa förutsättningar arbeta eller utöka sitt arbete utan att förlora rätten till sjukersättning. Sjukersättningen minskas då i stället med hänsyn till en reduceringsinkomst enligt ett system som kallas steglös avräkning. Bestämmelsen i 25 kap. 24 § SFB innebär att den arbetsinkomst som den försäkrade har medan hen arbetar med steglös avräkning inte är sjukpenninggrundande.

Även den som har partiell sjukersättning och arbetar partiellt, kan utöka sin arbetsinsats under reglerna om steglös avräkning. Då kan den del av arbetsinkomsten som den försäkrade inte har sjukersättning (och steglös avräkning) för ingå i SGI som vanligt.

4 Beräkning av SGI

Det här kapitlet beskriver hur inkomster ska beräknas när SGI bestäms.

Hur beräkningen ska göras följer av bestämmelserna i SFB om vilka inkomster som är sjukpenninggrundande och av Försäkringskassans föreskrifter, allmänna råd och rättsliga ställningstaganden. I avsnitt 4.1 beskrivs hur beräkningen ska göras för anställda, och i avsnitt 4.2 beskrivs hur inkomster ska beräknas för försäkrade som har inkomst av annat förvärvsarbete.

4.1 Beräkning av SGI för anställda

Innan SGI kan beräknas måste det vara klarlagt dels att den försäkrade uppfyller villkoren för att kunna ha en SGI, dels vilka av den försäkrades inkomster som ska ingå i SGI. Detta beskrivs i kapitel 2 och 3. Först när det har klarlagts kan den försäkrades årsinkomst beräknas.

Hur man beräknar årsinkomst och SGI för den som har inkomst av anställning framgår av Försäkringskassans rättsliga ställningstagande 2021:03 om fastställande av SGI som säger följande:

FKRS 2021:03

1. Varaktighetskravet som anges i 25 kap. 3 § andra stycket 2 socialförsäkringsbalken (SFB) ska tolkas som att det är den försäkrades *inkomster* i pengar som ska antas vara i sex månader i följd eller vara årligen återkommande.
2. När den försäkrades inkomster antas vara i sex månader i följd ska hans eller hennes årsinkomst beräknas. Vid beräkning av årsinkomsten ska en period på upp till sex månaders inkomster beaktas. Om det med hänsyn till omständigheterna i ett ärende för försäkrade som har inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete framstår som olämpligt att beakta en period på upp till sex månaders inkomster, ska istället en uppskattning av den försäkrades förväntade årliga inkomst av anställning beaktas.
3. När den försäkrades inkomster antas vara i sex månader i följd och den period som ska beaktas vid beräkning av årsinkomsten har klarlagts, ska omräkning av inkomsterna inom den aktuella perioden göras som om den försäkrade hade arbetat under årets samtliga tolv månader. En sådan omräkning ska dock inte göras om en uppskattning av den försäkrades förväntade årliga inkomst har gjorts.
4. När den försäkrades inkomster antas vara årligen återkommande ska hans eller hennes årsinkomst beräknas. Vid beräkning av årsinkomsten ska den period som den försäkrade arbetat under ett år beaktas.

Punkt 1 handlar om det kvalifikationskrav som finns i 25 kap. 3 § andra stycket 2 SFB. Det beskrivs i avsnitt 2.2. Punkt 2, 3 och 4 handlar om hur SGI ska beräknas för den som har inkomst av anställning från arbete som kan antas vara minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande. Dessa punkter beskrivs i det här avsnittet.

4.1.1 Inkomster av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd

Enligt punkt 2 i det rättsliga ställningstagandet ska vi använda inkomster inom en period på upp till sex månader när vi beräknar SGI för en anställd som har inkomst av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd. Det innebär att Försäkringskassan behöver uppgifter om den försäkrades inkomster per månad under en sammanhängande period om som längst sex månader för att kunna göra beräkningen. Med månad avses inte kalendermånad utan månadsperiod, alltså perioden som löper från och med en viss dag i en viss månad till och med dagen före den dagen i nästa månad. I många fall ger dock en beräkning av inkomst per kalendermånad samma resultat, så om lönen betalas per kalendermånad kan det då vara enklare att räkna med kalendermånader.

Samtliga inkomster som den försäkrade har under de sex månaderna ska räknas med, även om den försäkrades inkomster varierar från månad till månad, så länge inkomsterna uppfyller de övriga kvalifikationskrav som beskrivs i kap. 2 och 3.

I vissa fall kan inkomsterna av anställning för den som kombinerar arbete som anställd med annat förvärvsarbete beräknas utifrån en uppskattning av hela årets inkomster i stället. Läs mer under rubriken *Försäkrade som både har inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete* nedan.

I första hand framtida inkomster

Eftersom SGI ska beräknas utifrån den inkomst som den försäkrade kan antas tills vidare komma att få, ska man i första hand ta hänsyn till framtida inkomster, se avsnitt 2.1.4. Det innebär att det är inkomsterna under de närmast kommande sex månaderna från den tidpunkt då SGI ska bestämmas, som i första hand ska användas vid beräkningen.

Av bakgrunden och övervägandena till det rättsliga ställningstagandet framgår dock att endast inkomster som kommer från anställningar i den omfattning som den försäkrade kan anses ha tillträtt ska kunna ligga till grund för beräkningen. Inkomster som den försäkrade förväntas få framöver efter förändringar som ännu inte inträffat ska alltså inte påverka beräkningen. SGI får i stället ändras när dessa förändringar sker.

Det kan till exempel vara att den försäkrade inom de närmaste månaderna kommer att få en ny anställning, påbörja en tjänstledighet, återgå till att arbeta i en högre omfattning efter tjänstledighet eller få en högre lön vid en lönerevision. Se avsnitt 6.5.1 och 7.1.2 för tidpunkten då sådana förändringar ska anses inträffa. Hur inkomster i så fall ska beräknas beskrivs under rubriken *Om det inte finns inkomster sex månader framåt i tiden* nedan i detta avsnitt. Se också avsnitt 4.1.3.

Vissa variationer i den försäkrades arbetstid innebär dock inte att hen tillträder en ny anställning eller arbete i en annan omfattning. Det gäller sådana variationer som normalt förekommer inom en anställning, som till exempel övertidsarbete, ändrade arbetstider på grund av skiftarbete eller växlingar mellan olika arbetsscheman.



Exempel

Den försäkrade arbetar för ett företag som har extra mycket beställningar under vinterhalvåret. När SGI ska bestämmas har arbetsgivaren redan bestämt att den försäkrade från och med nästa månad ska arbeta övertid ett visst antal timmar per vecka. När Försäkringskassan beräknar den försäkrades SGI kan inkomsterna under de närmast kommande sex månaderna beaktas, inklusive den övertidsersättning som är aktuell.

**Exempel**

Den försäkrade arbetar enligt ett treveckorsschema och arbetstiden blir därför lite olika månaderna emellan. När SGI ska bestämmas beräknar Försäkringskassan den försäkrades inkomster under de närmast kommande sex månaderna.

Om det inte finns inkomster minst sex månader framåt i tiden

Om den försäkrade arbetar, men det inte finns tillräckliga uppgifter för att kunna göra ett säkert antagande om vad hen kommer att tjäna under de kommande sex månaderna, ska vi i stället använda de inkomster som den försäkrade har haft under tidigare månader. Det kan bli aktuellt om hens arbete kommer att upphöra inom kort när SGI ska bestämmas, eller om hen arbetar oregelbundna tider och det inte är bestämt hur hen ska arbeta under kommande månader. Det kan också bli aktuellt om den försäkrade framöver kommer att ha inkomster av anställningar som hen inte ännu har tillträtt, eller kommer att börja arbeta i en annan omfattning. Vi ska dock fortfarande så långt som möjligt använda inkomster från sex sammanhängande månader, och det ska i första hand vara framtida inkomster. Det innebär att de sex månadernas inkomster som ska användas ska bestå av

- så många månader framåt i tiden (högst sex) som möjligt med hänsyn till vad den försäkrade har tillträtt och vilka uppgifter som finns om hens inkomster framöver, och, om dessa är färre än sex,
- ett så stort antal passerade månader så att antalet sammanhängande månader som beaktas sammanlagt blir sex.

**Exempel**

Den försäkrade arbetar i en tillsvidareanställning sedan 1 april 2019, med en månadslön på 25 000 kronor. Från den 1 april 2020 får hen en löneförhöjning och den nya lönen är 26 000 kronor i månaden. SGI ska bestämmas från 1 juli 2020.

Eftersom den försäkrade kan antas ha inkomster varje månad i sex månader framöver från 1 juli 2020 räknar Försäkringskassan på de förväntade inkomsterna under perioden 1 juli–31 december 2020. Den försäkrade antas tjäna 26 000 kronor i månaden under den perioden.

**Exempel**

Den försäkrade har en tidsbegränsad anställning som startar 1 mars och löper till och med den sista september 2020. Månadslönen är 26 000 kronor. SGI ska bestämmas från 1 juli 2020.

Från och med 1 juli och framåt kan den försäkrade antas tjäna 26 000 kronor per månad under juli, augusti och september, men inte oktober. För att komma upp i en period om sex sammanhängande månader behöver man därför fylla på med inkomster från redan passerade månader. Den försäkrade har tjänat 26 000 kronor i juni, maj och april. Försäkringskassan använder alltså sexmånadersperioden 1 april–30 september 2020 för att beräkna årsinkomst från 1 juli 2020. Den försäkrade har tjänat, respektive kan antas tjäna, 26 000 kronor i månaden under den perioden.

**Exempel**

Den försäkrade arbetar som timanställd vid behov hos olika arbetsgivare från och med 1 december 2019. Hen har arbetat varje månad och har tjänat olika mycket varje månad. Under perioden 1 juni–16 juli 2020 har den försäkrade kommit överens med en arbetsgivare om att arbeta enligt ett visst schema, därefter finns det inte något konkret avtalat. SGI ska bestämmas från 1 juli 2020.

Från och med 1 juli och framåt kan den försäkrade antas arbeta enligt schemat till och med 16 juli, men därefter går det inte att göra något säkert antagande om vad hen kommer att tjäna. För att komma upp i sex sammanhängande månader behöver vi därför fylla på med inkomster från redan passerade månader, räknat sex månader bakåt från 16 juli 2020. Försäkringskassan använder alltså perioden 17 januari–16 juli 2020 för att beräkna årsinkomsten 1 juli 2020. De inkomster som den försäkrade har haft från arbete under denna period ska beaktas vid beräkningen.

Om inkomsterna varierar, men vissa framtida inkomster är kända

I vissa fall kan den försäkrade antas ha inkomster framöver som kan uppskattas, men även inkomster som inte kan uppskattas. Det gäller till exempel den som har en fast månadslön men även lönetillägg, provision, övertidsersättning eller liknande som varierar och inte går att förutsäga. Det gäller också den som har till exempel två arbeten där det ena arbetet har avtalad arbetstid och lön framöver, medan den framtida inkomsten från det andra arbetet inte går att uppskatta. Huvudregeln i sådana fall är att inkomster från tidigare månader ska beaktas vid beräkningen, eftersom den försäkrades totala inkomster framöver inte går att uppskatta. Ett undantag är dock om det står klart att de framtida inkomster som *går* att uppskatta ger en högre SGI än en beräkning av tidigare månaders samtliga inkomster. Det kan förekomma till exempel om den försäkrade har ett arbete med varierande inkomster och nyligen även har börjat arbeta i ett arbete med fasta inkomster.

**Exempel**

Den försäkrade arbetar i en tillsvidareanställning med månadslön. Hens arbetstider varierar dock efter arbetsgivarens behov och hen får olika mycket OB-tillägg och övertidsersättning varje månad. Det går inte i förväg att förutsäga hur mycket den försäkrade kommer att tjäna under kommande månader. Försäkringskassan beaktar de senaste sex månadernas inkomster vid beräkningen av den försäkrades SGI.

**Exempel**

Den försäkrade har arbetat som behovsanställd under de senaste sex månaderna. För en månad sedan har hen dessutom börjat arbeta i en tidsbegränsad anställning med fast lön som är avtalad att vara i åtta månader. Under kommande månader kommer den försäkrade att arbeta både i den tidsbegränsade anställningen och i behovsanställningen, men det går inte att uppskatta hur mycket hen kommer att tjäna i behovsanställningen.

Försäkringskassan konstaterar att den försäkrade har inkomster av arbete sex månader i följd. Vid beräkningen av SGI räknar Försäkringskassan först ut de inkomster som den försäkrade kan antas ha under de sex kommande månaderna, när det bara är inkomsterna från den tidsbegränsade anställningen som går att räkna på. Sedan räknar Försäkringskassan också ut de inkomster som den försäkrade har haft

under de tidigare sex månaderna, vilket är fem månader med enbart inkomst av behovsanställningen och en månad med inkomster av både behovsanställningen och den tidsbegränsade anställningen. Beloppen jämförs sedan och den av dessa sexmånadersperioder som ger högst belopp ligger till grund för beräkningen av den försäkrades SGI.

Om det inte finns sex sammanhängande månader med inkomster

I vissa fall kan vi beräkna SGI trots att det inte går att säkerställa vad den försäkrade kommer att tjäna under en sammanhängande sexmånadersperiod. Då får vi i stället använda inkomsterna under det antal sammanhängande månader som vi har uppgifter om, även om det blir ett lägre antal månader än sex.

Den här situationen uppstår när det kan antas att den försäkrade kommer att arbeta i minst sex månader i följd, men det inte finns uppgifter om vilka inkomster den försäkrade kommer att ha under tillräckligt många kommande månader. Det kan vara till exempel när någon som har oregelbundna inkomster ansöker om en ersättning innan hen har arbetat i sex månader. Det kan också vara när någon har fått en kortare anställning vid nytilträde eller återinträde på arbetsmarknaden, se avsnitt 2.2.3 under rubriken *Kortare arbete vid nytilträde eller återinträde på arbetsmarknaden*. Det kan också vara när den försäkrade kommer att börja arbeta i en annan omfattning efter att ha arbetat kortare tid än sex månader, se avsnitt 4.1.3.

Om den försäkrades inkomster kommer från arbete som *inte* kan antas vara minst sex månader i följd, men som kan ligga till grund för SGI på grund av att de är årligen återkommande, ska inkomsten beräknas på ett annat sätt, se avsnitt 4.1.2.

Lön för flera månader i förskott eller i efterskott

En person kan få lön för flera månaders arbete vid ett och samma tillfälle, i förskott eller i efterskott. Det spelar dock ingen roll för SGI när lönen betalas ut (även om det naturligtvis är viktigt att det betalas ut lön), utan det är själva arbetet som inkomsterna hänförs till som ska vara i sex månader i följd. I vissa fall kan Försäkringskassan behöva dividera den utbetalda lönen med det antal månader som lönen gäller, för att komma fram till en månadslön. I andra fall kan det vara mer lämpligt att räkna ut vad ersättningen motsvarar per arbetsdag eller per arbetstimme och på så vis räkna ut en ersättning per månad som motsvarar den försäkrades arbetsinsats per månad.

Ersättning som betalas ut en gång om året, som årlig bonus och liknande ersättning kan också ofta anses hänförlig till den försäkrades arbete under hela året.

När det gäller delägare i aktiebolag som arbetar i bolaget kan det vara så att löneuttaget inte alltid motsvarar arbetsinsatsen under samma månad. Det kan också vara så att personen inte tar ut någon lön alls vissa månader men tar ut mycket lön andra månader. Då kan det vara lämpligt att beräkna SGI på det sätt som beskrivs under lön i förskott eller i efterskott ovan. I övrigt beräknas en aktiebolagsdelägars inkomster på samma sätt som andra anställdas, se också avsnitt 3.2 och 2.5.



Rättsfall

Ett kammarrättsmål gällde en aktiebolagsdelägare som under företagets första tre månader inte tog ut någon lön. Under de två följande månaderna tog han ut en lön på totalt 40 000 kronor (20 000 kronor per månad). Försäkringskassan ansåg att den uttagna lönen skulle ses som ackumulerad lön för hela perioden på fem månader. SGI skulle därför beräknas efter en månadslön på 8 000 kronor (40 000 kronor / 5 månader). Försäkringskassan fastställde SGI till 96 000 kronor (8 000 kronor x 12 månader). Försäkringskassan menade att det i fallet inte fanns någon distinkt

händelse i verksamheten som kunde motivera att löneuttaget kunde öka så kraftigt från en månad till en annan.

Kammarrätten ansåg inte att den försäkrade, genom räkenskaper eller på annat sätt, kunde visa att bolaget även fortsättningsvis hade möjlighet att betala ut en lön på 20 000 kronor per månad. Kammarrätten biföll Försäkringskassans talan (KRNG 1311-2001).

I rättsfallet ovan beräknades den försäkrades inkomster alltså genom att inkomster från tidigare månader räknades om till helårsinkomst. Vid tillfället för beräkningen hade man uppgift om inkomster under fem passerade månader. Man ansåg inte att den försäkrades uppgifter om inkomster under framtida månader kunde styrkas. Detta sätt att beräkna inkomster överensstämmer alltså med det rättsliga ställningstagandet. I rättsfallet handlade det om ett nybildat företag, numera omfattas nystartade aktiebolag av bestämmelserna om uppbyggnadsskede, se avsnitt 3.2 och 3.4.3. Domen är dock fortfarande relevant för situationer då uppbyggnadsskedet är slut och den försäkrade inte har tagit ut lön under alla månader.

Omräkning till tolv månader

Enligt punkt 3 i det rättsliga ställningstagandet ska inkomsterna inom den aktuella perioden på sex månader eller i förekommande fall mindre än sex månader, räknas om som om den försäkrade hade arbetat med de inkomsterna under årets samtliga 12 månader. Det innebär att vi dividerar den sammanlagda inkomsten med antalet månader, och sedan multiplicerar kvoten med tolv. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt praxis för en person som inte har arbetat i minst sex månader men som bedöms ha för avsikt att fortsätta arbeta i samma omfattning, se avsnitt 2.2.3 under rubriken *Kortare arbete vid nytilträde eller återinträde på arbetsmarknaden*.

Det finns dock situationer då inkomsterna inte ska räknas om på detta sätt, se under rubriken *Inkomst av både anställning och annat förvärvsarbete* nedan, samt avsnitt 4.1.2 om årligen återkommande arbete.

Inkomst av både anställning och annat förvärvsarbete

För den som har inkomst av anställning som kan antas vara minst sex månader i följd ska inkomsten av anställning beräknas på det sätt som har beskrivits i detta avsnitt. Det gäller i huvudsak även den som har inkomst av annat förvärvsarbete vid sidan av anställningsinkomsten. För den som varvar inkomst av anställning med inkomst av annat förvärvsarbete på så sätt att hen arbetar periodvis som anställd och periodvis i det egna företaget kan det dock vara nödvändigt att beräkna inkomsten av anställning på ett annat sätt. Eftersom inkomsten av annat förvärvsarbete normalt beräknas på de förväntade inkomsterna under ett helt år, skulle förhållandet mellan inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete kunna bli missvisande om inkomsten av anställning beräknades på en period om endast sex månader och sedan räknades om till helårsinkomst. Enligt punkt två i det rättsliga ställningstagandet (FKRS 2021:03) ska inkomsten av anställning därför beräknas genom en uppskattning av den förväntade årliga inkomsten om det framstår som olämpligt att beakta en period på upp till sex månaders inkomster.



Exempel

Den försäkrade arbetar periodvis som anställd och periodvis i sitt eget företag. När Försäkringskassan ska beräkna den försäkrades SGI har hen precis påbörjat en period med arbete som anställd, och har avtal om att arbeta heltid i den anställningen i drygt fyra månader framöver. Försäkringskassan uppskattar den försäkrades årliga inkomst av anställning utifrån vad hen kommer att tjäna som anställd under året.

Denna inkomst, tillsammans med den försäkrades förväntade inkomst av annat förvärvsarbete, ligger till grund för hens SGI.

I det här exemplet skulle den försäkrade kunna bli överkompenserad om vi räknade om den framtida inkomsten av anställning till en helårsinkomst. Då skulle nämligen hens inkomst av anställning räknas dubbelt, utan att inkomsten av annat förvärvsarbete nödvändigtvis skulle minskas i motsvarande mån. Och tvärtom, om den försäkrade istället precis påbörjat en period i att arbeta enbart i det egna företaget, så skulle hen kunna bli underkompenserad. Därför ska inkomsten av anställning i exemplet inte beräknas på en period av upp till sex månader. I stället får vi uppskatta den försäkrades förväntade inkomst av anställning under hela året.



Läs mer

I avsnitt 4.2 står det om hur inkomster av annat förvärvsarbete kan beräknas.

4.1.2 Inkomst av årligen återkommande arbete

Den som inte har inkomster av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd kan ändå ha rätt till en SGI om hen har inkomster av arbete som kan antas vara årligen återkommande, se avsnitt 2.2.3 under rubriken *Arbete som är årligen återkommande*.

Enligt punkt 4 i det rättsliga ställningstagandet (FKRS 2021:03) ska den period som den försäkrade arbetat under ett år beaktas vid beräkningen. Av bakgrunden och övervägandena till det rättsliga ställningstagandet framgår vad som menas med detta:

Årligen återkommande inkomster ska inte räknas om till en helårsinkomst på samma sätt som inkomster som kan antas vara i minst sex månader i följd. Istället ska endast inkomsterna från den period som den försäkrade arbetat under ett år beaktas, och ligga till grund för beräkning av SGI. Om den försäkrade kan visa på framtida inkomster från en period så ska dessa i första hand beaktas. Ett sådant synsätt ligger i linje med att SGI är en framtida inkomst. Men i den mån försäkrade vid SGI-tidpunkten befinner sig i en pågående arbetsperiod bör dessa inkomster beaktas, under förutsättning att dessa kan uppskattas. I annat fall bör de inkomster som den försäkrade hade under den senaste fullgjorda upprepningen av arbetsmönstret ligga till grund för beräkningen av SGI. (FKRS 2021:03)

Med årligen återkommande arbete avses ett mönster av arbete som upprepas årligen, se avsnitt 2.2.3. Med "år" menas därför i sammanhanget en upprepning av ett sådant mönster. För den som årligen arbetar under en viss säsong innebär det arbetet under en hel sådan säsong, även om det infaller ett årsskifte under säsongen. Det citerade stycket ovan syftar till att beskriva i vilken mån det är inkomsterna från framtida eller tidigare upprepningar av arbetsmönstret som ska ligga till grund för beräkningen.

Om den försäkrade kan visa vilka inkomster hen kommer att ha vid en framtida upprepning av arbetsmönstret så ska de inkomsterna ligga till grund för SGI. Den försäkrade måste dock ha tillträtt anställningen som ska ge dessa inkomster för att de ska kunna räknas.



Exempel

Den försäkrade har arbetat på Liseberg under sommaren de senaste åren. I april har hen avtalat med arbetsgivaren om arbete under juni och juli

även detta år. Den försäkrade ansöker om en ersättning i juni, efter att ha arbetat en vecka. Hen kan med hjälp av anställningsavtalet visa vilka inkomster hen kommer att ha under resten av juni och under juli detta år. De inkomsterna kan då ligga till grund för den försäkrades SGI.

Om den försäkrade har påbörjat en arbetsperiod när SGI ska bestämmas, men inte kan visa vilka inkomster hen kommer att ha under resten av den aktuella arbetsperioden, så ska SGI beräknas antingen på de inkomster som den försäkrade hade under den senaste fullgjorda upprepningen av arbetsmönstret, eller inkomsterna från det arbete som hittills utförts under den aktuella arbetsperioden om de är högre.



Exempel

Den försäkrade har arbetat med snöröjning under vintrarna de senaste åren. Arbetsperioden startar vanligtvis någon gång i november eller december och pågår till slutet av februari. När SGI ska bestämmas för den försäkrade har hen börjat arbeta och hunnit arbeta ett par veckor i december. Anställningsavtalet visar inte hur mycket den försäkrade kan komma att tjäna under denna säsong, eftersom det beror på hur mycket snö det blir. Försäkringskassan jämför då det som den försäkrade har tjänat hittills i december med vad hen tjänade på att röja snö under hela förra vintern. Nu i december har den försäkrade hunnit tjäna 30 000 kr. Förra vintern arbetade den försäkrade under november, januari och februari och tjänade sammanlagt 84 000 kr. SGI beräknas därför till 84 000 kr.

Om den försäkrade inte har påbörjat en arbetsperiod när SGI ska bestämmas, så ska SGI beräknas på inkomsterna från den senast fullgjorda upprepningen av arbetsmönstret. Det kan vara till exempel om SGI ska bestämmas mellan två arbetsperioder, eller om den försäkrade tidigare har haft årligen återkommande arbete och därefter omfattas av SGI-skydd.



Läs mer

Om när årligen återkommande arbete avbryts i avsnitt 7.2.9,

Även den som inte arbetar någon särskild säsong, utan då och då under hela året, kan anses ha årligen återkommande arbete, se avsnitt 2.2.3. I sådana situationer kan det vara svårt att avgöra vilken tidigare period av inkomster vi ska ta ledning av när vi uppskattar inkomsten. Då får vi utifrån omständigheterna i ärendet avgöra vad som är lämpligast att räkna på. Det kan till exempel vara lämpligt att räkna inkomsterna under en tolv månadersperiod.

4.1.3 Beräkning av inkomster när sjukdom, föräldraledighet eller liknande har påverkat inkomsten

När den försäkrade ansöker om en ersättning som beräknas på SGI, till exempel sjukpenning eller föräldrapenning, så ska hens SGI inte påverkas av den inkomstförlust som beror på själva försäkringsfallet, det vill säga sjukdomen eller föräldraledigheten. SGI ska därför beräknas med bortseende från att hen inte arbetar eller minskar sin arbetstid (och därmed får lägre inkomster) under den tid som hen ansöker om ersättning för. Annars skulle förmånsbeloppet påverkas av den inkomstförlust som förmånen är tänkt att ersätta, vilket inte överensstämmer med förmånernas syfte. Detta är också något som lyfts fram i det rättsliga ställningstagandet (FKRS 2021:03) under rubriken *Bakgrund och överväganden*.

Att vi bortser från att den försäkrade avstår från arbete eller minskar sin arbetstid innebär att vi räknar inkomsterna som om den försäkrade skulle arbeta hela sin arbetstid. Syftet är att den försäkrade ska ersättas utifrån de inkomster som hen skulle ha haft om hen inte hade behövt avstå från arbetet av ett skäl som ger rätt till en ersättning som beräknas på SGI. Det går förstås bara att göra i de fall det går att uppskatta vilka inkomster den försäkrade skulle ha haft framöver om hen inte hade ansökt om ersättningen.

Det finns ett undantag från ovanstående princip, nämligen om den försäkrade slutar arbeta eller minskar sin arbetstid inom sex månader från att hen tillträdde ett arbete i en viss omfattning, och detta var planerat redan vid tillträdet. Arbetet i den högre omfattningen har då aldrig kunnat antas vara minst sex månader i följd. Då ska SGI istället beräknas antingen på de tidigare inkomster som den försäkrade har haft eller de framtida inkomster som den försäkrade kommer att ha. Anledningen till det är följande:

Om den försäkrade slutar arbeta eller minskar sin arbetstid och samtidigt söker en ersättning som beräknas på SGI, så kan hen ha rätt till en SGI som beräknas enbart på de inkomster som hen hade innan hen minskade arbetstiden. Om ersättningen beviljas kan nämligen SGI-skydd gälla. SGI-skydd innebär att SGI ska beräknas på de inkomster som den försäkrade hade innan ett avbrott eller en inskränkning av förvärvsarbete, om den därigenom blir högre än om den beräknas på de aktuella inkomsterna under avbrottet eller inskränkningen (se kap. 7). Motsatsvis ska SGI beräknas på de framtida inkomster som den försäkrade kan antas komma att ha när hen arbetar i lägre omfattning, om den därigenom blir högre. Om den försäkrade inte kommer att arbeta sex månader i den lägre omfattningen så beaktar man vid den beräkningen även tidigare inkomster så att man, om möjligt, kommer upp i en period om sex månader att räkna på (se avsnitt 4.1.1 under rubriken *I första hand framtida inkomster*).



Exempel

Den försäkrade har tidigare arbetat halvtid, får en heltidsanställning och arbetar heltid en månad. Hen är därefter föräldraledig på 25 procent och ansöker om föräldrapenning för en period om tre månader. Efter föräldraledigheten kommer den försäkrade att arbeta heltid. Försäkringskassans utredning visar att den försäkrade hade planerat föräldraledigheten redan när hen tillträdde arbetet på heltid.

Försäkringskassan beräknar de inkomster som den försäkrade har haft under en sexmånadersperiod precis innan föräldraledigheten påbörjas. Det blir fem månader med halvtidsarbete och en månad med heltidsarbete.

Försäkringskassan beräknar *också* de inkomster som den försäkrade kommer att ha framöver när hen arbetar 75 procent. De framtida inkomster som den försäkrade kommer att ha efter föräldraledigheten, när han eller hon återgår till att arbeta heltid, kan då inte ingå i beräkningen. Det beror på att hen inte ännu har tillträtt det arbetet i den omfattningen. Istället beräknas de framtida inkomsterna i den lägre omfattning som den försäkrade nu har tillträtt (75 procent), och tidigare inkomster så att man om möjligt kommer upp i en period på sex månader. Det blir alltså tre månader med arbete på 75 procent, en månad med heltidsarbete, och två månader med halvtidsarbete.

Den av dessa beräkningar som ger högst belopp ligger sedan till grund för den försäkrades SGI.



Läs mer

Om när Försäkringskassan ska utreda frånvaro under rubrikerna *Planerad frånvaro i ringa omfattning* respektive *Planerad frånvaro som är regelbunden eller mer omfattande* nedan i detta avsnitt.

Om hur SGI kan beräknas på tidigare inkomster i avsnitt 4.1.1 under rubrikerna *I första hand framtida inkomster* och *Om det inte finns uppgifter om inkomster sex månader framåt i tiden*.

Om den försäkrade är gravid och planerar att vara ledig i samband med barnets födelse, och det sker inom sex månader från att hen har tillträtt arbetet, så måste vi också ta hänsyn till den praxis som beskrivs i avsnitt 2.2.3. under rubriken *Arbete som påbörjas kortare tid än sex månader före förväntad förlossning*.

När tidigare inkomster har blivit lägre på grund av en ersättning

När vi ska beräkna SGI på inkomster som den försäkrade haft under en period före den dag som SGI ska bestämmas från, så bortser vi från att inkomsterna varit lägre för att hen fått en ersättning som beräknas på SGI för den tiden. Annars skulle den försäkrade kunna få lägre ersättning vid sjukdom eller liknande enbart för att han eller hon har fått en ersättning tidigare, vilket inte skulle vara i linje med förmånernas syfte.

Med tanke på att ersättningar i sig inte är sjukpenninggrundande och med tanke på den restriktivitet som finns i SGI-skyddsbestämmelserna gäller dock vissa begränsningar för detta. Enligt bakgrunden och övervägandena till det rättsliga ställningstagandet (FKRS 2021:03) ska vi bortse från att den försäkrade avstått från att arbeta eller minskat sin arbetstid när vi beaktar tidigare inkomster vid beräkning av SGI om

- avbrottet eller frånvaron *inte* har infallit inom sex månader från att den försäkrade tillträdde arbetet i den då aktuella omfattningen och varit planerad redan vid tillträdet (precis som när vi beräknar framtida inkomster)
- den försäkrade *har* fått sjukpenning, rehabiliteringspenning, graviditetspenning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, smittbärarpenning eller närståendepenning i en omfattning som innebär SGI-skydd under hela den tid som avbrottet eller minskningen av arbetstid avser
- det *inte* är fråga om helt förvärvsavbrott i en hel månad eller längre.

Med sjukpenning menas även sjuklön från en arbetsgivare enligt sjuklönelagen eller en situation som ger SGI-skydd enligt 26 kap. 17 § även om den försäkrade inte har fått sjukpenning, se avsnitt 7.2.8. Det gäller också om hen har varit sjuk men inte fått sjuklön eller sjukpenning på grund av karenstid eller karensavdrag.

Att vi bortser från att den försäkrade har avstått från arbete eller minskat sin arbetstid under de förutsättningar som beskrivs i punktlistan innebär att vi räknar de inkomster som den försäkrade skulle ha haft om hen inte hade varit sjuk, föräldraledig eller behövt avstå från arbetet av andra skäl som berättigar till en ersättning som beräknas på SGI.



Exempel

Den försäkrade har två månader kvar att arbeta i en tidsbegränsad anställning på heltid när hen ansöker om tillfällig föräldrapenning (TFP). Försäkringskassans utredning visar att den försäkrade har arbetat i

anställningen i sju månader, men att inkomsterna under de senaste två månaderna har blivit lägre än vanligt på grund av att hen har varit sjukskriven och fått sjuklön vid två tillfällen.

Försäkringskassan beräknar den försäkrades SGI genom att räkna en sexmånadersperiod som innefattar de två månader med framtida inkomster som återstår av den tidsbegränsade anställningen och de fyra närmaste tidigare månaderna. Vi bortser från den frånvaro som den försäkrade ansöker om TFP för när vi räknar de framtida inkomsterna, liksom den frånvaro som den försäkrade har fått sjuklön och ersättning för under tidigare månader. Inkomsterna ska alltså räknas som om den försäkrade hade arbetat hela sin arbetstid under dessa månader.



Exempel

Den försäkrade har två månader kvar att arbeta i en tidsbegränsad anställning på heltid när hen ansöker om TFP för en dag.

Försäkringskassans utredning visar att den försäkrade har arbetat i sju månader, men att inkomsterna under två av de senaste fyra månaderna har blivit lägre än vanligt på grund av att hen har varit föräldraledig på halvtid. Den försäkrade har tagit ut föräldrapenning med två och en halv dag i veckan i en av de två månaderna, men den andra har hen inte tagit ut någon föräldrapenning. Den senaste månaden före den dag som SGI ska bestämmas från har den försäkrade återgått i att arbeta heltid.

Försäkringskassan beräknar den försäkrades inkomster genom att räkna en sexmånadersperiod som innefattar de två kommande månader som återstår av den tidsbegränsade anställningen och de närmaste fyra tidigare månaderna. Vi bortser från den frånvaro som den försäkrade ansöker om TFP för när vi räknar de framtida inkomsterna. När vi räknar inkomsten under de fyra tidigare månaderna räknar vi dock med att den försäkrade bara har arbetat halvtid i två av dessa månader. Det beror på att hen inte har tagit ut föräldrapenning i en omfattning som ger SGI-skydd under hela den period då hen arbetade halvtid.



Exempel

Den försäkrade påbörjar ett heltidsarbete i november, och arbetar sedan enligt följande:

- november 2019 100 procent
- december 2019–mars 2020 80 procent med föräldrapenning en dag per vecka
- april 2020 100 procent
- maj–juni 2020 50 procent (utan att få ersättning som beräknas på SGI).

SGI ska bestämmas i samband med att den försäkrade ansöker om TFP i början av juni. Från och med den 1 juli planerar den försäkrade att arbeta heltid igen.

Försäkringskassan konstaterar att den försäkrade inte befinner sig i någon period av SGI-skydd i början av juni när SGI ska bestämmas i samband med ansökan om TFP. Det blir alltså aktuellt att beräkna en ny SGI. Vid beräkningen kan vi bara räkna framtida inkomster till och med juni, eftersom den försäkrade tillträder arbetet på heltid först i juli. Vi räknar då även tidigare inkomster så att vi kommer upp i en sexmånadersperiod. Det är alltså inkomsterna under perioden januari–juni 2020 som ska ingå i

beräkningen. Försäkringskassans utredning visar också att den försäkrade hade planerat ledigheten under december-mars redan i september när hen tillträdde anställningen på heltid.

När vi beräknar den försäkrades SGI räknas därför inkomsterna på endast 80 procents arbete under januari, februari och mars, på 100 procents arbete i april, och på 50 procents arbete under maj och juni.



Exempel

Den försäkrade har arbetat enligt följande:

- till och med november 2019 heltid
- december 2019–mars 2020 helt ledig med föräldrapenning fem dagar per vecka
- april 2020 heltid
- maj–juni 2020 halvtid (utan att få ersättning som beräknas på SGI).

SGI ska bestämmas i samband med att den försäkrade ansöker om TFP i början av juni. Från och med den 1 juli planerar hen att arbeta heltid igen.

Försäkringskassan konstaterar att den försäkrade inte befinner sig i någon period av SGI-skydd i början av juni när SGI ska bestämmas i samband med ansökan om TFP. Den försäkrade kan antas ha inkomster minst sex månader i följd från och med april 2020. Det blir alltså aktuellt att beräkna en ny SGI för den försäkrade.

Vid beräkningen kan vi bara räkna framtida inkomster till och med juni, eftersom den försäkrade börjar arbeta heltid först i juli. Vi räknar då även tidigare inkomster så att vi om möjligt kommer upp i en sexmånadersperiod.

Eftersom den försäkrade bara har inkomster i en följd från och med april, så kan bara inkomsterna under perioden april–juni ingå i beräkningen. Det blir en månad med heltidsarbete och två månader med halvtidsarbete. Inkomsterna från dessa månader räknas om till helårsinkomst.



Läs mer

I alla fall när den försäkrades inkomster har påverkats av avbrott eller inskränkning av arbete måste Försäkringskassan ta ställning till om en tidigare SGI är skyddad innan det blir aktuellt att avgöra hur en ny SGI ska beräknas. SGI kan även vara skyddad när den försäkrade arbetar i en omfattning som motsvarar hens tidigare SGI under en kortare tid. Läs mer i kap. 7 om SGI-skydd.

Planerad frånvaro i ringa omfattning

Frånvaro i *ringa omfattning* utan regelbundenhet bör i regel inte utredas enligt det rättsliga ställningstagandet (FKRS 2021:03). Det innebär att vi ska bortse från frånvaron och beräkna inkomsterna som om den försäkrade kommer att arbeta eller har arbetat hela sin arbetstid. Anledningen till detta är främst att det kan vara tidskrävande att utreda exakt när den försäkrade planerade att avstå från arbete eller minska sin arbetstid, och i många fall kan det inte förväntas att en sådan utredning resulterar i att SGI ska beräknas på ett annat sätt. Det skulle också vara svårare för den försäkrade att förutse utfallet av beräkningen om varje enskilda tillfälle med frånvaro skulle innebära en omräkning av hens SGI.

Det går inte att dra någon exakt gräns för vad som är *ringa omfattning*, utan det får avgöras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Men i det rättsliga ställningstagandet utgår man från att det kan vara frånvaro som motsvarar cirka tio procent av den försäkrades arbetstid under den sexmånadersperiod som ska beaktas vid beräkningen. Vi ska alltså inte utreda frånvaro som infaller under de närmaste sex månaderna från att den försäkrade har börjat ett arbete, om frånvaron bara omfattar upp till tio procent av hens vanliga arbetstid under den perioden. Det gäller om frånvaron inte är regelbundet förlagd över en längre period. Till exempel bör vi alltså i regel inte utreda frånvaron om en heltidsanställd är ledig i fyra dagar under de första två månaderna från att hen har börjat ett heltidsarbete, om det inte är fråga om att ledigheten är förlagd till en dag i veckan fyra veckor i rad eller en dag varannan vecka fyra gånger i rad eller liknande.



Exempel

Den försäkrade har tidigare jobbat halvtid och började jobba heltid i juni. Hen ansöker om föräldrapenning för fyra dagar i juli, en dag i augusti och fem dagar i oktober.

Den försäkrade har ledighet som infaller inom sex månader från att hen tillträdde arbetet på heltid, men den är inte regelbundet utlagd. Ledigheten utgör sammantaget tio dagar under de första sex månaderna från att den försäkrade började jobba heltid. Det är mindre än tio procent av den försäkrades normala arbetstid (heltid) under perioden. Försäkringskassan utreder därför inte om den försäkrade hade planerat ledigheten redan när hen började jobba heltid i juni, utan beräknar de inkomster som hen skulle ha av sitt heltidsarbete om hen inte varit föräldraledig.

Planerad frånvaro som är regelbunden eller mer omfattande

När det gäller frånvaro som är mer omfattande eller regelbundet utlagd, så är utgångspunkten att ledighet som infaller mer än två månader efter att den försäkrade har tillträtt ett arbete eller börjat arbeta i en viss omfattning inte ska anses vara planerad vid tillträdet. Det beror på att man om möjligt ska anmäla föräldraledighet till arbetsgivaren två månader i förväg enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Försäkringskassan ska i så fall bara utreda om frånvaron var planerad vid tillträdet när det finns andra omständigheter i ärendet som talar för att den var det.



Exempel

Den försäkrade har tidigare jobbat halvtid och började jobba heltid i juni. Hen ansöker om föräldrapenning en dag i veckan under perioden september–december.

Ledigheten infaller inom sex månader från att den försäkrade tillträdde arbetet på heltid och den är regelbundet utlagd. Ledigheten ska därför beaktas vid beräkningen, om den var planerad vid tillträdet. Eftersom ledigheten infaller mer än två månader från att den försäkrade har tillträtt arbetet på heltid utgår dock Försäkringskassan från att den inte var planerad redan vid tillträdet. Den försäkrades inkomster kan därför beräknas på de framtida inkomsterna från heltidsarbete under sex månader, och vid beräkningen bortser vi från att den försäkrade kommer att vara ledig en dag i veckan från och med september.

4.2 Inkomst av annat förvärvsarbete

För egenföretagare som har inkomst av näringsverksamhet finns särskilda regler om hur inkomsterna som lägst ska beräknas under de första tre åren från att

verksamheten startade (uppbyggnadsskede). Inkomsten ska då som lägst beräknas till vad en anställd skulle ha tjänat på motsvarande arbete, den så kallade jämförelseinkomsten. Det beskrivs i avsnitt 3.3. När uppbyggnadsskedet är slut, eller om den försäkrade har högre inkomst än jämförelseinkomsten under uppbyggnadsskedet, beräknas SGI med hjälp av uppgifter från inkomstbeskattningen och andra uppgifter som den försäkrade lämnar in.

4.2.1 Inkomst av annat förvärvsarbete som har varit lägre än jämförelseinkomsten under en följd av år

För egenföretagare vars företag inte längre befinner sig i ett uppbyggnadsskede och som inte tjänar lika mycket som jämförelseinkomsten så kan Försäkringskassan behöva beräkna inkomsterna med hjälp av inkomstbeskattningen. Det finns en föreskrift om hur det ska gå till:

5 § första stycket Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst

Har en försäkrad med inkomst av annat förvärvsarbete än anställning under en följd av år i inkomstdeklaration redovisat lägre inkomst av näringsverksamhet än vad som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning, ska Försäkringskassan beräkna den sjukpenninggrundande inkomsten av detta arbete med ledning av de tre senaste årens inkomstbeskattningar.

[...]

Föreskriften gäller för egenföretagare som under en följd av år har deklarerat en inkomst av näringsverksamhet som är lägre än jämförelseinkomsten. Läs mer om jämförelseinkomsten i avsnitt 3.4.3.

Föreskriften skrevs under en tid då reglerna var sådana att egenföretagare inte kunde få en SGI som var högre än vad en anställd med motsvarande arbetsuppgifter skulle ha fått. Egenföretagare som tjänade mer än vad en anställd med motsvarande arbetsuppgifter skulle tjäna fick då ändå som högst en SGI som motsvarade jämförelseinkomsten. Av den anledningen fanns det bara anledning att beräkna inkomst av näringsverksamhet om inkomsten var lägre än jämförelseinkomsten. Detta gäller inte längre, utan numera kan egenföretagares SGI bestämmas till ett högre belopp än jämförelseinkomsten. Föreskriften har dock inte ändrats, den gäller fortfarande bara för de som har inkomster av näringsverksamhet som är lägre än jämförelseinkomsten.

Praxis har inte gett något entydigt svar på vad som menas med "under en följd av år" (se bland annat FÖD mål nr 653/1976, FÖD mål nr 796/1977, FÖD mål nr 380/1978, FÖD mål nr 1655/1981 och FÖD mål nr 408/1982). Eftersom inkomsterna ska uppskattas "med ledning av de tre senaste årens inkomstbeskattningar" kan det dock vara lämpligt att tillämpa föreskriften när den försäkrades inkomst har understigit jämförelseinkomsten under åtminstone de tre senaste åren.

Vad är skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning?

Den inkomst som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning kallas för jämförelseinkomst. Jämförelseinkomsten används dels för att avgöra om 5 § RFFS 1998:12 är tillämplig och dels för att beräkna inkomster under uppbyggnadsskede, se avsnitt 3.3. I det allmänna rådet till 5 § RFFS 1998:12 beskrivs hur man avgör jämförelseinkomsten.

Första stycket RAR 2002:2 till 5 § RFFS (1998:12)

Vid bedömning av vad som ska anses vara skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning, bör Försäkringskassan ta ledning av Statistiska centralbyråns lönestatistik avseende total genomsnittslön inom privat sektor för ett yrke med liknande arbetsuppgifter som de den försäkrade utför.

[...]

Någon närmare reglering av vad som menas med *liknande arbete* finns inte. Försäkringskassan måste därför först avgöra vilka arbeten som kan anses vara liknande och vad en anställd tjänar i dessa arbeten. Försäkringskassan får jämföra de arbetsuppgifter som personen utför i företaget med arbetsuppgifter som utförs av anställda i olika yrken. Försäkringskassan måste också väga in i vilken omfattning personen utför arbetsuppgifterna, för ibland kan arbete i ett eget företag närmast motsvara en anställd som arbetar viss del av sin arbetstid i olika yrken.

Vilken inkomst från tidigare år ska man jämföra med?

För att avgöra om inkomsten är lägre än jämförelseinkomsten, måste Försäkringskassan först bestämma vilken inkomst från de tre senaste åren som är relevant för SGI. Det är inkomsten efter att eventuella skattemässiga dispositioner har undantagits och egenavgifter har justerats, se avsnitt 2.1.4. Denna inkomst ska sedan räknas om enligt andra stycket i det allmänna rådet:

Andra stycket RAR 2002:2 till 5 § RFFS (1998:12)

[...]

Vid jämförelse av fastställda förvärvsinkomster (vid Skatteverkets inkomstbeskattning) mellan år bör en omräkning av tidigare års fastställda förvärvsinkomster göras med hjälp av innevarande års förhöjda prisbasbelopp.

[...]

En omräkning måste göras för vart och ett av de tre år som vi ska jämföra. Inkomsten för varje år divideras därför med just det årets förhöjda prisbasbelopp, därefter multipliceras resultatet med det förhöjda prisbasbeloppet som gäller det år som beslutet om SGI ska gälla ifrån. Inkomsten ska sedan jämföras med den jämförelseinkomst som gäller under det år som beslutet om SGI ska gälla från. Den justerade och omräknade inkomsten kan kallas för "*den omräknade fastställda förvärvsinkomsten*". Om den omräknade fastställda förvärvsinkomsten är lägre än jämförelseinkomsten under alla tre åren är föreskriften tillämplig. Den omräknade fastställda förvärvsinkomsten används också vid beräkningen av den försäkrades inkomst, se nedan.

Beräkningen

Om Försäkringskassan konstaterar att den försäkrades omräknade fastställda förvärvsinkomst i flera år i följd har varit lägre än jämförelseinkomsten, ska vi beräkna SGI med ledning av den inkomsten. SGI kan då trend- eller genomsnittsberäknas.

Tredje, fjärde och femte styckena RAR 2002:2 till RFFS (1998:12)

[...]

Om de tre senaste årens fastställda förvärvsinkomster visar en uppåtgående eller nedåtgående trend bör detta beaktas vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst. Om det går att göra en rimlig bedömning av årets beräknade inkomst av näringsverksamhet bör beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten göras med utgångspunkt från innevarande verksamhetsår.

En uppåtgående trend bör antas fortsätta om det inte med säkerhet kan konstateras att inkomstnivån kommer att sjunka i fortsättningen. Om en nedåtgående trend kan antas bli bruten under året bör detta beaktas vid beräkning av den sjukpenninggrundande inkomsten.

Om de tre senaste årens fastställda förvärvsinkomster inte uppvisar någon trend bör som huvudprincip genomsnittet av dessa inkomster användas för att fastställa den sjukpenninggrundande inkomsten.

Vid beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten enligt ovan ska hänsyn inte tas till skatterättsliga dispositioner inom ramen för periodiserings- och expansionsfondssystemen. Det följer av rättspraxis.

[...]

De tre senaste årens fastställda förvärvsinkomster och en rimlig bedömning av årets beräknade inkomst om det går

Beräkningen av SGI ska göras med hänsyn till en eventuell uppåtgående eller nedåtgående trend som framgår av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomster. Även en inkomst ifrån en skönsbeskattning kan ingå i en trendberäkning.

Om det går att göra en rimlig uppskattning av den inkomst som den försäkrade kan förväntas komma att ha under innevarande år ska vi även ta hänsyn till den.

**Rättsfall**

I en dom från FÖD slås fast att sedan uppbyggnadsskedet har upphört får SGI – om det i övrigt finns förutsättningar för att beräkna SGI med ledning av de tre senaste årens inkomster – bestämmas med ledning av de inkomster av näringsverksamhet som den försäkrade har haft under uppbyggnadsskedet om de tre senast åren innefattar den tiden (FÖD 1986:15).

Uppåtgående trend

En uppåtgående trend innebär att inkomsten ökar år för år. Inkomsten kan ha ökat mycket mellan två år och mindre mellan övriga år, eller ungefär lika mycket varje år. Om trenden kan antas fortsätta måste Försäkringskassan avgöra vad den försäkrades inkomst kan antas bli framöver. För att avgöra om det rör sig om en uppåtgående trend är det den omräknade fastställda förvärvsinkomsten som ska användas.

Enligt föreskriften ska SGI beräknas "med ledning av" de tre senaste årens fastställda förvärvsinkomster, men även andra uppgifter kan vara till hjälp i att avgöra vad de tre senaste årens inkomster innebär. Uppgifter från den försäkrade kan till exempel visa på att en uppåtgående trend kan antas fortsätta på ett visst sätt, att den

inte kan antas fortsätta, eller att beräkningen ska justeras på något annat sätt. Sådana uppgifter kan vara till exempel en inlämnad deklaration som ännu inte är beslutad, en resultatrapport som är färdig eller i det närmaste färdig, eller uppgifter om verksamheten som att företaget har utökat sin kundkrets eller byggt ut sin verksamhet. Som det står i andra stycket i det allmänna rådet ska en uppåtgående trend antas fortsätta om det inte finns någonting som talar emot det.

Nedåtgående trend

En nedåtgående trend innebär att inkomsterna minskar för varje år. Liksom med en uppåtgående trend kan inkomsten ha minskat mycket mellan två år och mindre mellan övriga år, eller ungefär lika mycket varje år. Försäkringskassan måste också på samma sätt avgöra om det är fråga om en trend och – om trenden kan antas fortsätta – vad den försäkrades inkomster kan antas bli framöver. Om det finns uppgifter eller omständigheter som talar för att en nedåtgående trend kan antas bli bruten under året ska vi ta hänsyn till det. Sådana uppgifter kan vara en deklaration som ännu inte är upprättad eller en resultatrapport för ett år som är färdig, eller i det närmaste färdig, eller uppgifter om verksamheten som att företaget har utökat sin kundkrets eller byggt ut sin verksamhet. Även för att avgöra om det är fråga om en nedåtgående trend är det den omräknade fastställda förvärvsinkomsten som ska användas.

Varken uppåt- eller nedåtgående trend

Om den försäkrades omräknade fastställda förvärvsinkomster under de tre senaste åren inte uppvisar någon trend alls, utan varierar från år till år, så bör Försäkringskassan beräkna SGI enligt ett genomsnitt av de inkomsterna enligt det allmänna rådets femte stycke.

I vissa fall kan det dock vara uppenbart att en genomsnittsberäkning av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomster inte är ett lämpligt sätt att beräkna den försäkrades förväntade framtida inkomster. I det allmänna rådet används orden "som huvudprincip", vilket alltså innebär att det finns utrymme för Försäkringskassan att beräkna den försäkrades SGI på annat sätt. Under rubriken "undantag från beräkningsreglerna vid vissa situationer" nedan kan du läsa mer om detta.

Undantag från beräkningsreglerna vid vissa situationer

Det finns vissa situationer som har gemensamt att de gör att inkomsten av näringsverksamhet under en övergående period blir lägre än "normalt".

5 § RFFS (1998:12) andra stycket

[...]

Försäkringskassan får beräkna den sjukpenninggrundande inkomsten till ett högre belopp än vad som framgår av inkomst av näringsverksamhet om det finns särskilda skäl som att näringsverksamheten har stark skuldbelastning, ändrade förvärvsförhållanden eller tillfälliga förluster.

När någon av dessa situationer är aktuell kan det finnas särskilda skäl att beräkna SGI till ett högre belopp än vad som framgår av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst. I förarbetena nämns också sjukdom som exempel på en omständighet som kan ge anledning att beräkna SGI till ett högre belopp än vad som framgår av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst (prop. 2009/10:120 s. 43).

Stark skuldbelastning eller tillfälliga förluster

Det allmänna rådet till 5 § RFFS1998:12 beskriver vad som anses vara en stark skuldbelastning och hur stark skuldbelastning och tillfälliga förluster ska påverka beräkningen.

Sjunde och åttonde styckena RAR 2002:2 till 5 § RFFS (1998:12)

[...]

Stark skuldbelastning bör anses föreligga när de långfristiga skulderna uppgår till 55 procent av tillgångarna.

I bedömningen av på vilket sätt stark skuldbelastning ska påverka inkomsten av näringsverksamheten bör den referensränta som gäller vid årets ingång användas. Vid bedömning av om inkomsten av näringsverksamheten under en följd av år understigit jämförelseinkomsten, och vid beräkning av den sjukpenninggrundande inkomsten, bör bortses från inkomstår som inneburit en tillfällig förlust.

Enligt det allmänna rådet bör alltså ett företag anses ha stark skuldbelastning när de långfristiga skulderna uppgår till 55 procent av tillgångarna. Långfristiga skulder är normalt sådana skulder som sträcker sig över ett år. Om företaget har en stark belastning med sådana skulder ökar räntekostnaderna, vilket kan leda till att resultatet blir lägre. Resultatet återspeglar då inte på ett riktigt sätt hur mycket den försäkrade tjänar på att arbeta i sitt företag. Försäkringskassan bör då justera inkomsten genom att räkna bort mellanskillnaden mellan den ränta som påverkar inkomsten negativt och den referensränta som gäller vid årets ingång.

I en sådan situation kan Försäkringskassan frånga att använda genomsnittet av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst som beräkningsunderlag för SGI under en viss tid. Förarbeten och praxis ger dock ingen ledning för under hur lång tid Försäkringskassan kan ta hänsyn till en stark skuldbelastning.

Vid bedömningen av om inkomsten av näringsverksamhet har varit lägre än jämförelseinkomsten under en följd av år, och vid beräkningen av SGI, bör vi också bortse från inkomstår där inkomsten har varit lägre på grund av en tillfällig förlust. Det gäller inte vanliga förluster utan mer omfattande förluster till följd av oförutsedda och mer eller mindre exceptionella händelser, till exempel sådana som har förorsakats av en kraftig storm eller av andra besvärliga väderleksförhållanden (SOU 1983:48 s. 104 och SOU 1996:113 del 1, s. 311).



Rättsfall

I en FÖD-dom som berörde tillfälliga förluster bestred RFV bifall till ett överklagande. RFV anförde att för att tillfälliga förluster ska medföra rätt till högre SGI krävs att inkomsten under förluståret är avsevärt lägre än den årsinkomst den försäkrade annars brukat ha. Den omständigheten att den försäkrade haft tillfälliga utgifter eller kostnader, som till exempel valuta-förluster, ska därför inte i sig beaktas, om detta inte leder till att årsinkomsten kommer att bli onormalt låg. FÖD gick på Försäkringskassans linje och ändrade inte försäkringsrättens dom (FÖD mål nr 364/1988).



Rättsfall

I ett kammarrättsmål gällde frågan om ett års kundförluster kunde ses som tillfälliga förluster. Försäkringskassan anförde att vissa kundförluster får ses som ett, om inte alltid normalt, men ändå förekommande inslag i en egenföretagares verksamhet. Försäkringskassan menade att inkomståret inte kunde ses som ett tillfälligt förlustår, bland annat på grund av att den försäkrades inkomster trots kundförlusterna uppgick till ett högre belopp än vad han taxerat för året innan. Kammarrätten ansåg att kundförlusten påverkade inkomsten men uppenbarligen inte medförde att inkomståret i fråga totalt sett inneburit förlust. Kammarrätten biföll Försäkringskassans talan (KRNJ 1480-1999).

Ändrade förvärvsförhållanden

I 5 § RFFS står det också att Försäkringskassan får beräkna SGI till ett högre belopp än vad som framgår av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst vid ändrade förvärvsförhållanden. Begreppet ändrade förvärvsförhållanden har inte närmare förtydligats i förarbeten eller praxis. Sjukpenningkommittén använde dock "ändrad produktionsinriktning" som synonym (SOU 1983:48 s. 104). För att SGI ska beräknas till ett högre belopp än genomsnittet av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst på grund av ändrade förvärvsförhållanden, bör en tydlig förändring av produktionsinriktningen ha ägt rum.

Lägre inkomster på grund av sjukdom, föräldraledighet eller liknande

En situation som inte tas upp i 5 § RFFS är när den försäkrade inte har arbetat i företaget eller inte arbetat lika mycket på grund av att den försäkrade till exempel har varit sjuk eller föräldraledig. Sådana omständigheter kan också göra så att inkomsterna under ett visst år blir missvisande.

Om den försäkrades omräknade fastställda förvärvsinkomst är väsentligt lägre något år på grund av att hen inte har arbetat under SGI-skyddad tid, kan det därför finnas anledning att beräkna SGI till ett högre belopp än vad som framgår av de tre senaste årens omräknade fastställda förvärvsinkomst.

4.2.2 Inkomst av annat förvärvsarbete som inte varit lägre än jämförelseinkomsten under en följd av år

När Försäkringskassans beräkning av de tre senaste årens inkomster visar att inkomsten, under en följd av år, *inte* har understigit jämförelseinkomsten är bestämmelsen i 5 § RFFS (1998:12) inte tillämplig.

Av förarbetsuttalanden kan man dra slutsatsen att uppgifter från inkomstbeskattningen om tidigare års inkomster kan vara vägledande även om föreskriften inte är tillämplig, men att Försäkringskassan i så fall inte lika strikt ska gå efter dessa tidigare inkomster vid beräkningen av SGI (SOU 1961:29, s. 254 f, SOU 1983:48, s.102 f., prop. 1984/85:78, s. 102 f., bet. 1984/85:SfU12, s. 29 f.).

Även under uppbyggnadsskedet kan det bli aktuellt att beräkna inkomsten på detta sätt. Om den försäkrade kan antas ha högre inkomst än jämförelseinkomsten, så ska jämförelseinkomsten nämligen inte användas för att beräkna hens SGI även om företaget är nystartat, se avsnitt 3.3.

5 Årsarbetstid

I det här kapitlet redovisas reglerna om årsarbetstid.

Årsarbetstiden används som en faktor vid beräkningen av förmånsbeloppet när förmåner ska arbetstidsberäknas enligt 28 kap. SFB. Den arbetstid som ingår i årsarbetstiden ska också motsvara den tid som den försäkrade kan anses avstå från förvärvsarbete när det krävs för att få förmåner (prop. 1986/87:69 s. 34, se också vägledningarna (2015:1) Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning, (2002:1) Föräldrapenning och (2016:2) Tillfällig föräldrapenning).

Bestämmelserna syftar dock inte till att uppnå någon exakt kompensation för det inkomstbortfall som den försäkrade gör i det enskilda fallet (prop. 1986/87:69 s. 31). Till exempel tas ingen hänsyn till att försäkrade kan tjäna olika mycket olika timmar. I de flesta fall innebär dock bestämmelsen att en mer rättvisande kompensation för frånvaro kan utges.



Läs mer

Innan reglerna om årsarbetstid infördes var all ersättning kalenderdagsberäknad. Med reglerna om årsarbetstid ville man komma till rätta med den låga ersättningen vid korttidsfrånvaro, framför allt för de som inte hade ett regelbundet dagtidsarbete. Syftet med att reglerna om årsarbetstid infördes var att uppnå en mer korrekt kompensation vid inkomstbortfall, särskilt vid kortare tids frånvaro (prop. 1986/87:69).

5.1 Allmänt om årsarbetstid

5.1.1 För vem årsarbetstid ska beräknas och när

25 kap. 25 § SFB

Årsarbetstid ska beräknas för en försäkrad som har en sjukpenninggrundande inkomst som helt eller delvis avser anställning. Årsarbetstiden beräknas när den enligt särskilda bestämmelser har betydelse för beräkningen av en förmån.

Årsarbetstid ska enligt bestämmelsen beräknas för den som har en SGI av anställning, men inte för den som bara har inkomst av annat förvärvsarbete.

Om någon har inkomst både av anställning och annat förvärvsarbete beräknas en årsarbetstid på den del av inkomsten som kommer från hens anställning.



Läs mer

I prop. 1986/87:69, bland annat s. 41.

När beräknar Försäkringskassan årsarbetstid?

Årsarbetstiden ska enligt bestämmelsen beräknas när det har betydelse för beräkningen av en ersättning enligt särskilda bestämmelser. De särskilda

bestämmelserna syftar på 28 kap. SFB, där det framkommer att vissa ersättningar arbetstidsberäknas. Det gäller till exempel vid sjukpenning under de första 14 dagarna i en sjukperiod eller vid tillfällig föräldrapenning. Då används årsarbetstiden som en faktor vid beräkningen av beloppet per timme eller per dag (28 kap. 12–18 §§ SFB).

Om den försäkrade bara har ansökt om förmåner som kan beräknas utan årsarbetstid, är det alltså inte alls nödvändigt att fastställa en sådan. Dock kan inte Försäkringskassans datasystem hantera ett beslut om SGI utan årsarbetstid.

5.1.2 Vad är årsarbetstid?

25 kap. 26 § SFB

Årsarbetstiden är det antal timmar eller dagar per år som en försäkrad tills vidare kan antas komma att ha som ordinarie arbetstid eller motsvarande normal arbetstid i sitt förvärvsarbete.

Enligt bestämmelsen ska årsarbetstiden motsvara det antal timmar eller dagar som en person förväntas arbeta per år. Om hen har inkomster från två eller flera anställningar så ska arbetstid från samtliga anställningar läggas ihop (prop. 1986/87:69 s 31).

Årsarbetstiden ska i första hand motsvara ordinarie arbetstid

I förarbetena till bestämmelserna om årsarbetstid står att Försäkringskassan kan ta ledning av den ordinarie arbetstid som gäller enligt kollektivavtalet för att kunna dra slutsatser om någons ordinarie arbetstid. Det står också att det förutom kollektivavtalet även kan finnas uppgifter om den ordinarie arbetstiden i anställningsavtal eller arbetstidsschema som Försäkringskassan kan använda sig av (prop. 1986/87:69, s. 30).



Rättsfall

I ett rättsfall behandlar FÖD frågan om vilka uppgifter som ska tillmätas störst betydelse ifall de uppgifter om arbetstiden som finns i kollektivavtalet inte stämmer överens med de som finns i arbetstidsschema eller liknande.

En person arbetade enligt ett arbetstidschema 33,6 timmar per vecka. Enligt kollektivavtalet skulle arbetstiden per vecka vara 33,8 timmar. Domstolen noterade att årsarbetstiden, på samma sätt som SGI, ska grundas på antaganden om det arbete som den försäkrade kan antas komma att utföra tills vidare. Domstolen noterade också att Försäkringskassan måste kunna hantera årsarbetstidsberäkningarna på ett enkelt och likformigt sätt, särskilt med tanke på mängden av ärenden. Mot den bakgrunden ansåg domstolen att den arbetstid som gäller enligt kollektivavtalet normalt ska användas i första hand, om den inte väsentligt avviker från vad som framgår av de andra uppgifterna. Årsarbetstiden skulle alltså beräknas på en normal arbetstid om 33,8 timmar per vecka. (FÖD 1992:4). Försäkringsöverdomstolen har också grundat två senare domar på samma resonemang (FÖD mål nr 2223/1991 och 3031/1991).



Rättsfall

Att det är framtida förväntad arbetstid som räknas och att det i första hand är kollektivavtal som är vägledande följer också av ett rättsfall från HFD. Där hade en person tidigare arbetat 37 timmar per vecka i kvällsskift, men under partiell sjukskrivning gått över till att arbeta dagtid. Han arbetade då 6 timmar per dag och gjorde anspråk på en fjärdedels sjukpenning. Enligt det gällande kollektivavtalet hade han en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka men för varje fullgjord arbetsvecka skulle 94 minuter föras till en tidbank. Tidbanken kunde sedan användas till att förkorta arbetstiden med bibehållen lön eller fås ut som kontant betalning som motsvarade aktuell lön per timme eller för inbetalning av premie till en pensionsförsäkring. HFD konstaterade att personens ordinarie arbetstid enligt kollektivavtalet var 40 timmar per vecka, i förekommande fall med den reducering som skulle bli följden om han utnyttjade möjligheten till arbetstidsförkortning. HFD ansåg dock att det i ärendet saknades underlag för att anta att personen skulle ha använt tidbanken till att förkorta sin arbetstid om han hade varit frisk. Hans ordinarie arbetstid skulle därför anses vara 40 timmar per vecka. (HFD 2011 ref. 17).

Normal arbetstid om man inte kan använda ordinarie arbetstid

För vissa anställda kan det vara svårt att fastställa en ordinarie arbetstid. Det gäller bland annat de som har olika former av säsongarbete, de som arbetar som vikarie mer eller mindre regelbundet eller de som kallas in för att arbeta under perioder med stor arbetsbelastning (se även prop. 1986/87: 69 s. 32). För dem kan Försäkringskassan även beräkna årsarbetstiden utifrån den försäkrades uppgifter om sin normala arbetstid, på samma sätt som när SGI beräknas med stöd av den försäkrades uppgifter och uppskattningar utifrån tidigare och nuvarande inkomster (prop. 1986/87: 69, s. 32).

Arbetstiden måste vara tills vidare

Det är bara arbetstid som personen kan antas ha tills vidare som ska räknas som årsarbetstid. Det är ett krav som ska motsvara kravet på att en inkomst ska vara tills vidare för att den ska ingå i SGI. Det innebär att en arbetstid som någon kan förväntas ha i sex månader eller som är årligen återkommande ska anses vara tills vidare under samma förutsättningar som gäller för SGI (prop. 1986/87:69 s. 32, se avsnitt 2.2).

I vissa fall räknas en inkomst som någon har en del av ett år om till helårsinkomst när vi fastställer SGI, under samma förutsättningar ska arbetstid också räknas om till helårsarbetstid (prop. 1986/87:69 s 32, se avsnitt 4.1.1).

Arbetstiden måste generera en inkomst som ingår i SGI

Om en inkomst av arbete inte ska räknas med i SGI, ska arbetstiden i det arbetet inte heller ingå i årsarbetstiden (prop. 1986/87:69 s. 30).

Det innebär dock inte att all arbetstid som genererar inkomster som ingår i SGI nödvändigtvis också ska ingå i årsarbetstiden. Vissa inkomster som ska räknas med i SGI saknar motsvarande arbetstimmar, till exempel extra ersättning för obekväm arbetstid. Inkomster som ingår i SGI:n kan också i övrigt komma från arbete som inte ska ingå i årsarbetstiden, till exempel för att inkomsterna kommer från arbete som inte ingår i personens ordinarie arbetstid (prop. 1986/87:69 s 31).

När ordinarie arbetstid sträcker sig över midnatt

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:5) om årsarbetstid m.m.

5 § Sträcker sig en försäkrads arbetspass över midnatt ska arbetspasset anses som en dag vid

1. beräkningen av årsarbetstid,
2. bedömningen av rätten till sjukpenning när den arbetstidsberäknas enligt 28 kap. socialförsäkringsbalken och
3. bedömningen av rätten till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. nämnda balk.

Utbetalningen av ersättning i fall som avses i första stycket ska anses gjord för den kalenderdag där den längsta tiden av arbetspasset ligger. Är tiden för arbetet lika lång på ömse sidor om midnatt, ska utbetalning anses gjord för den sista kalenderdagen.

Första punkten handlar om årsarbetstid och anger att arbetspass som sträcker sig över midnatt ska anses som en dag vid beräkning av årsarbetstid. Punkt 2 och 3 rör bedömning av förmåner, för mer information om detta hänvisas till respektive förmånsvägledning.

Bisysslor – arbetstiden ska inte ingå i årsarbetstiden

Försäkringskassan har av regeringen fått möjlighet att reglera frågan om arbetstid i årsarbetstiden vid bisysslor.

5 § förordning (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m.

5 § Ytterligare föreskrifter om schablonberäkning av arbetstid enligt de lagrum som nämns i 1 § får meddelas av Försäkringskassan i fråga om mindre bisysslor. Försäkringskassan får även meddela de ytterligare föreskrifter som behövs för verkställigheten av denna förordning.

Försäkringskassan har gjort detta i Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:5) om årsarbetstid m.m. Där framkommer att arbetstid för mindre bisysslor i vissa fall inte ska räknas med i årsarbetstiden.

3 § RFFS 1998:5 om årsarbetstid m.m.

Arbetstiden i en bisyssla ska inte räknas in i årsarbetstiden om den försäkrades inkomst av bisysslan är lägre än 10 procent av den till Försäkringskassan anmälda sammanlagda inkomsten av anställning och inte heller uppgår till ett halvt prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken.

Om den försäkrade har två eller flera bisysslor med arbetstider som med tillämpning av första stycket inte ska räknas in i årsarbetstiden, ska dock arbetstiderna tas med om inkomsterna av dessa bisysslor tillsammans uppgår till minst 10 procent av den till Försäkringskassan anmälda sammanlagda inkomsten av anställning eller minst ett halvt prisbasbelopp.

Av bestämmelsen framgår när arbetstiden från bisysslan inte ska räknas med. Arbetstiden ifrån ett arbete kan alltså bara räknas med i årsarbetstiden om

- inkomsten av arbetet uppgår till 10 procent av den sammanlagda inkomst av anställning som anmälts till Försäkringskassan, eller
- inkomsten uppgår till minst ett halvt prisbasbelopp.

Om man däremot har två eller flera arbeten som var för sig uppfyller villkoren för att inte räknas med i årsarbetstiden enligt första stycket, så ska inkomsterna ifrån dem först läggas samman. Det är sen den sammanlagda inkomsten av arbetena som avgör om arbetstiden från bisysslorna ska ingå i årsarbetstiden eller inte.

Utöver att definiera när arbetstid ska ingå i en årsarbetstid är också skrivningen i 3 § i RFFS (1998:5). den enda definition som finns vad gäller vad som är att anse som en bisyssla.



Rättsfall

En person arbetade 20 timmar per vecka och hade inkomster av det arbetet på 44 400 kronor. Utöver det fick hen ersättning med 15 600 kronor från landstinget för vård av anhörig en timme per dag sju dagar i veckan. Försäkringskassan hade fastställt årsarbetstiden till 365 dagar. Domstolen hänvisade till bestämmelsen om bisysslor i föreskriften, och konstaterade att arbetet som anhörigvårdare inte var en bisyssla enligt bestämmelsen. Arbetstiden skulle därför ingå i årsarbetstiden som därmed blev 365 dagar (FÖD 1990:22).

Övertid och mertid ska normalt inte ingå i årsarbetstiden

Eftersom årsarbetstiden så långt som möjligt ska beräknas med ledning av den ordinarie arbetstiden, ska arbetstiden från övertidsarbete och mertid i princip inte räknas med. I vissa fall kan övertids- och mertidsarbete dock vara så regelbundet utlagt så att det mer liknar ordinarie arbetstid. Det förekommer till exempel inom vård, omsorg och handelsanställdas område. I sådana fall ska den räknas med i årsarbetstiden (prop. 1986/87: 69 s 31).

Jour, beredskapstid och spilltid

Arbetstid kan enligt arbetstidslagen (1982:673) vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid.

Jourtid är tid när en arbetstagare behöver stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att arbeta vid behov. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal om något oförutsett inträffar, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Jourtid ska skiljas från beredskapstid.

Beredskapstid är tid när en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande för att börja arbeta med kort varsel. Arbetstagaren behöver då inte befinna sig på arbetsstället utan kan vara hemma eller någon annanstans där hen kan nås av ett meddelande. (Arbetsmiljöverkets bok "Arbetstidslagen med kommentarer" s. 17 och 20). Beredskapstid räknas inte som arbetstid enligt arbetstidslagen.

Av förarbetena framgår att jourtid och beredskapstid och liknande i princip inte bör räknas in i årsarbetstiden. Man hänvisar till att ersättningen för jour och beredskap ofta är väsentligt lägre än genomsnittlig timersättning för ordinarie arbetstid (prop. 1986/87: 69 s. 30 f.).

Med tanke på att jourtid enligt arbetstidslagen räknas som arbetstid och att den försäkrade kan ha rätt till förmåner när hen behöver avstå från jourtid bör jourtid ändå ingå i årsarbetstiden. Beredskapstid ska däremot aldrig ingå i årsarbetstiden.



Rättsfall

En person hade två anställningar, varav den ena som brandman. I arbetet som brandman fick hen lön för s.k. brinntid, övningstid och jourtid. HFD hänvisade till uttalandena i förarbetena om jourtid och konstaterade också att den ersättning som hen fick för jourtiden inte direkt förknippades med någon arbetsinsats från hens sida. Av den anledningen skulle den inte medräknas i årsarbetstiden och inte heller beaktas vid bedömningen av arbetsförmågan. (RÅ 2002 ref. 48)

Med hänsyn till att det inte krävdes någon arbetsinsats av personen och att hen inte behövde befinna sig på arbetsplatsen, är den tid som benämns "jour" i rättsfallet mer att likställa med beredskapstid, och sådan tid ska alltså inte ingå i årsarbetstiden förutom om hen rent faktiskt har behövt utföra arbete under tiden.



Rättsfall

I en kammarrättsdom arbetade en person som tolk och fick förutom ersättning för tolkandet, även ersättning för tidsspillan. Kammarrätten konstaterade att ersättning för tidsspillan till tolkar ofta är lägre än ersättningen för själva tolkningstiden och att det som står i förarbetena om jourtid därför också gäller för spilltid vid utförande av tolkuppdrag. Spilltid ska därför inte räknas med när man beräknar årsarbetstid (KRNG 5881-14, se domsnytt 2015:010).

Tid då en person får ersättning för tidsspillan, till exempel i samband med restid och liknande, ska av samma skäl som för beredskapstid inte räknas med i årsarbetstiden.

Arbetstid för uppdragstagare som har årsarvoden och liknande

Vissa uppdragstagare, som till exempel förtroendevalda, kan få ersättning både i form av årsarvoden för olika slag av förberedelsearbeten och i form av sammanträdesarvoden. I så fall är det bara tiden för sammanträden som bör räknas in i årsarbetstiden. Det beror på att årsarvodet ofta kan förbli oförändrat även om personen blir sjuk kortare perioder, medan sammanträdesarvodet förutsätter att personen deltar i sammanträden. Den tid när en person förväntas delta i sammanträden är också förhållandevis lätt att uppskatta i jämförelse med tid för förberedelser och liknande (prop. 1986/87: 69 s. 44 f.).

Om en uppdragstagare får arvode för möten eller liknande som ska utföras under hens vanliga arbetstid i ett annat arbete när hen är tjänstledig från sitt vanliga arbete för att delta i mötena, så blir den sammanlagda arbetstiden inte högre än om hen bara hade arbetat i det vanliga arbetet. I så fall ska inte heller årsarbetstiden bli högre.

Även andra uppdragstagare än förtroendevalda ska behandlas på motsvarande sätt om förhållandena är liknande. Om arbetstidsförhållandena för uppdragstagare i stället är mer lika dem som gäller för anställda, kan jämförelser göras med anställda som har motsvarande arbetsförhållanden när årsarbetstiden beräknas (prop. 1986/87: 69 s. 45).

Familjehemsföräldrar

Den som har SGI baserad på ersättning för vård av familjehemsbarn kan till exempel få sjukpenning om hen på grund av sjukdomen inte kan vårda barnet (27 kap. 8 § och 28 kap. 9 § SFB). När det gäller vård av familjehemsbarn har det inte bedömts möjligt att fastställa årsarbetstid eller ersättningsbar tid. Sjukpenning som baseras på sådan ersättning ska därför alltid kalenderdagsberäknas (28 kap. 6 § SFB). Av samma skäl ska inte någon årsarbetstid beräknas på arbetet som familjehemsförälder (jämför prop. 1986/87:69 s. 47). Om personens SGI består både av ersättning för familjehemsvård och inkomst från någon annan anställning, ska årsarbetstiden beräknas bara på arbetstiden i den andra anställningen. Om personen enbart har inkomst av arbete som familjehemsförälder registreras årsarbetstiden till 365 dagar i Försäkringskassans datasystem, eftersom systemet kräver att en årsarbetstid registreras när vi registrerar en SGI som baseras på inkomst av anställning.

Personer som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet räknas som familjehemsföräldrar vid tillämpningen av SFB (2 kap. 16 § SFB).

När man får utföra arbetet på kortare tid än vad som är avtalat

Vissa uppdragstagare har avtal om att de ska utföra ett visst arbete och få ersättning som är baserad på att arbetet förväntas ta en viss tid att utföra, men får samma ersättning även om de utför arbetet på kortare tid.

RAR 2002:2 till 25 kap. 25 och 26 §§ SFB

I de fall det finns avtal om att ett arbete beräknas ta en viss tid i anspråk, men den försäkrade får utföra arbetet på kortare tid, bör den avtalade arbetstiden användas vid beräkning av årsarbetstiden.

Det kan också vara så att ersättningen för ett visst arbete är avtalad till ett visst belopp, men att avtalet inte innehåller någon uppgift om hur lång tid som bör användas. Då får vi uppskatta den normala arbetstiden, se ovan under rubriken "Normal arbetstid om man inte kan använda ordinarie arbetstid".

Idrottsutövare med flera

Idrottsutövare får ibland arvoden som inte grundar sig på en arbetstid som är bestämd i förväg och som kan variera med säsonger. Vad som ska ingå i en idrottsutövers årsarbetstid framkommer i ett allmänt råd:

RAR 2002:2 till 25 kap. 25 och 26 §§ SFB

I årsarbetstiden för idrottsutövare eller liknande yrkesgrupper bör ingå

1. träningstid,
2. matchtid eller tävlingstid, och
3. annan tid där den försäkrade får full ekonomisk kompensation.

5.1.3 När årsarbetstiden ska beräknas i dagar respektive timmar

25 kap. 27 § SFB

Årsarbetstiden beräknas i dagar endast när den schablonberäknas. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om schablonberäkning av årsarbetstiden.

Huvudregeln är alltså att årsarbetstiden beräknas i timmar och att den bara räknas i dagar när den schablonberäknas, se mer under rubriken "När ska årsarbetstiden schablonberäknas?" nedan. Till skillnad från vad som gäller för SGI så finns det ingen övre gräns för hur många timmar eller dagar som kan ingå i årsarbetstiden (prop. 1986/87:69 s. 31).

Av bestämmelsen följer att årsarbetstiden beräknas i timmar förutom i de situationer då den ska schablonberäknas, då den ska beräknas i dagar. När den ska schablonberäknas och hur schablonberäkningen ska gå till kan närmare bestämmas i förordningar eller föreskrifter.

Bakgrunden till bestämmelsen är att det finns stora grupper av anställda som arbetar lika många timmar varje arbetsdag, eller som får lika stort löneavdrag vid sjukdom oavsett hur många timmar de skulle ha arbetat just den dagen. För dessa är det inte nödvändigt att i detalj räkna ut en timbaserad ersättning för att åstadkomma en lika rättvisande ersättningsnivå i förhållande till inkomstbortfallet vid kortare frånvaro (prop. 1986/87:69 s. 29).

När ska årsarbetstiden schablonberäknas?

Regeringen har beskrivit när och hur årsarbetstiden ska schablonberäknas. Bestämmelserna gäller även för vad som ska anses vara ordinarie eller normal arbetstid vid beräkning av vissa förmåner:

1 § förordning (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m.

I denna förordning meddelas föreskrifter om schablonberäkning av

1. årsarbetstid enligt 25 kap. 25–30 §§ socialförsäkringsbalken, och
2. ordinarie arbetstid eller däremot svarande normal arbetstid enligt 28 kap. 13–16 §§ socialförsäkringsbalken.

Bestämmelserna gäller alltså både vilken årsarbetstid som ska beräknas och vilken tid som ska betraktas som arbetstid när det krävs att den försäkrade avstår från arbete för att få vissa förmåner. I förordningens andra paragraf anges i vilka situationer schablonberäkning av årsarbetstiden ska användas:

2 § förordning (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m.

Schablonberäkning ska ske för försäkrade som vid frånvaro på grund av sjukdom från sitt huvudsakliga förvärvsarbete får vidkännas lika stort löneavdrag varje dag.

Årsarbetstiden ska alltså beräknas i dagar för den som får lika stort löneavdrag vid frånvaro för sjukdom för varje arbetsdag, oavsett hur många timmar hen annars skulle ha arbetat. Det gäller bara om det är i det huvudsakliga förvärvsarbetet som hen får ett sådant löneavdrag.

I föreskrifterna finns ett förtydligande om vad som menas med huvudsakligt förvärvsarbete i detta sammanhang:

4 § Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:5) om årsarbetstid m.m.

Om årsarbetstiden mätt i timmar i förvärvsarbete, där den försäkrade vid frånvaro på grund av sjukdom får lika stort löneavdrag varje dag, uppgår till minst hälften av hans sammanlagda årsarbetstid mätt i timmar ska sådant förvärvsarbete anses som huvudsakligt förvärvsarbete enligt 2 § förordningen (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m.

Om den försäkrade har flera arbeten ska alltså det sammanlagda antalet arbetstimmar i de arbeten där hen får ett lika stort löneavdrag varje dag jämföras med det sammanlagda antalet arbetstimmar i samtliga arbeten. Om arbetstiden i de arbeten där löneavdraget är lika stort varje dag sammanlagt är minst hälften av den sammanlagda arbetstiden, ska hens huvudsakliga förvärvsarbete anses vara sådant som ger lika stort löneavdrag varje dag och årsarbetstiden ska fastställas i dagar.

I vissa löneavtal finns bestämmelser om sjukavdrag per timme för de första frånvarodagarna och därefter löneavdrag per dag. Eftersom löneavdraget varierar över tid kan ett sådant arbete inte betraktas som ett arbete där den försäkrade får lika stort löneavdrag varje dag.

Hur görs schablonberäkningen?

Hur beräkningen enligt schablon ska gå till beskrivs här:

3 § förordning (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m.

Årsarbetstiden ska anges i dagar och bestämmas till det antal dagar för år som den försäkrade kan antas komma att tills vidare ha i förvärvsarbete eller därmed likställd ledighet som avses i 25 kap. 26 och 28 §§ socialförsäkringsbalken. Om den försäkrade har sitt arbete förlagt till fem dagar i veckan, ska dagantalet utgöra 260. Har den försäkrade andra arbetstidsförhållanden än som nu sagts ska talet 260 anpassas i motsvarande mån.

När årsarbetstiden schablonberäknas så ska årsarbetstiden beräknas till 260 dagar om den försäkrade arbetar fem dagar i veckan. Det gäller oavsett om hen arbetar heltid eller deltid. Om hens arbetstid inte är förlagd till fem dagar i veckan ska vi i stället multiplicera antalet dagar som hen arbetar per vecka med 52. Även om årsarbetstiden ska schablonberäknas, så är det bara den försäkrades ordinarie arbetstid eller motsvarande normala arbetstid som ska ingå. Det innebär till exempel att för den som arbetar måndag till fredag och får lika stort löneavdrag varje dag kan årsarbetstiden bli 260 dagar, även om hen ibland arbetar övertid på lördagar. Ersättningen för övertiden kan ingå i SGI men arbetstiden i övertidsarbetet ska inte alltid ingå i årsarbetstiden, se avsnitt 5.1.2 om vad som anses vara ordinarie arbetstid.

Om antalet dagar som den försäkrade arbetar per vecka varierar, ska årsarbetstiden beräknas utifrån en genomsnittlig veckoarbetstid, se avsnitt 5.2.5.

5.2 Ledighet som likställs med förvärvsarbete

Vissa typer av ledighet ska räknas som arbete när vi beräknar årsarbetstid.

25 kap. 28 § SFB

När årsarbetstiden beräknas ska följande ledigheter likställas med förvärvsarbete:

1. ledighet för semester, dock inte om den försäkrade under ledigheten får semesterlön enligt semesterlagen (1977:480) och, enligt 15 § samma lag, kan begära att dagar då han eller hon är oförmögen till arbete på grund av sjukdom inte räknas som semesterdag,
2. ledighet under studietid för vilken oavkortade löneförmåner lämnas,
3. ledighet under tid då den försäkrade får ersättning för att delta i tecken-
språkutbildning för vissa föräldrar (TUFF), och
4. ledighet för ferier eller för motsvarande uppehåll för lärare som är anställda inom utbildningsväsendet.

5.2.1 Punkt 1 – Ledighet för semester

Semester ska i allmänhet räknas med i årsarbetstiden. Det gäller dock inte om den försäkrade får semesterlön enligt semesterlagen och kan begära att byta ut semestern mot sjukfrånvaro ifall hen blir sjuk.

En anställd som inte kan ta ut semester i form av betald ledighet kan enligt semesterlagen i stället få ersättning i pengar (semesterersättning), se avsnitt 3.9.2. Bestämmelsen i punkt 1 gäller dock bara *ledighet* för semester, så eventuell utbetald semesterersättning ska alltså inte omsättas till tid vid beräkningen av årsarbetstiden.

5.2.2 Punkt 2 – Ledighet för studier

Ledighet för studier när löneförmåner betalas ut oavkortat ska räknas som arbete vid beräkningen av årsarbetstid.

Anställda som studerar och behåller sin lön får ofta också löneavdrag om de är frånvarande på grund av sjukdom eller liknande. Det kan till exempel vara anställda som deltar i kurser eller liknande i arbetsgivarens regi, men även anställda som har en längre ledighet från sitt vanliga arbete med bibehållen lön för att till exempel vidareutbilda sig inom sitt yrkesområde. För att dessa personer också ska kunna

kompenseras om de är frånvarande på grund av sjukdom, även om de inte i strikt mening avstår från arbete, räknas även ledighet för studier med i årsarbetstiden om man får oavkortad lön under studierna (prop. 1986/87:69 s 43).

För den som studerar med studiestöd eller som på annat sätt skyddar sin SGI under ledighet för studier och inte får oavkortad lön finns särskilda regler om årsarbetstid, se avsnitt 8.1 om studietids-SGI.

5.2.3 Punkt 3 – Ledighet för att delta i teckenspråksutbildning för föräldrar

Ledighet för att delta i teckenspråksutbildning för föräldrar (TUFF) ska räknas med i årsarbetstiden. Detta gäller dock bara under tid när föräldrarna får ersättning för att delta i utbildningen.

5.2.4 Punkt 4 – Ferieleddighet för lärare

Ledighet för ferier eller motsvarande uppehåll för lärare som är anställda inom utbildningsväsendet ska räknas med i årsarbetstiden.

Det innebär att för lärare som är anställda över loven beräknas årsarbetstiden genom att den veckoarbetstid de har under terminen multipliceras med 52, se avsnitt 5.3.1.

5.3 Beräkning av årsarbetstid

5.3.1 Veckoarbetstid ska användas

Hur årsarbetstiden ska beräknas beskrivs här:

1 § RFFS 1998:5 om årsarbetstid m.m.

Ordinarie arbetstid beräknas på grundval av en arbetsvecka som inte innehåller helgdagar. Om den ordinarie arbetstiden per vecka varierar görs en genomsnittlig beräkning av veckoarbetstiden. För helårsanställda beräknas årsarbetstiden genom att arbetstiden per vecka enligt första stycket multipliceras med 52. För delårsanställda anpassas talet 52 i motsvarande mån.

Om helglön inte utges beräknas dock årsarbetstiden för anställda, vilkas årsarbetstid anges i timmar, genom att arbetstiden per vecka enligt första stycket multipliceras med 50 för helårsanställda. För delårsanställda anpassas talet 50 i motsvarande mån.

Den arbetstid som ska användas vid beräkningen är den ordinarie arbetstiden per vecka. Med det menas den tid som ska ingå i årsarbetstiden som personen har under en vecka (måndag till söndag) som inte innehåller helgdagar.

Om arbetstiden per vecka varierar ska vi göra en genomsnittlig beräkning av veckoarbetstiden. Även i den beräkningen är det veckoarbetstiden under veckor som inte innehåller helgdagar som räknas. Att en genomsnittlig veckoarbetstid används vid beräkningen för de vars arbetstid varierar gäller såväl när årsarbetstiden ska anges i timmar som när årsarbetstiden ska schablonberäknas.

I avsnitt 5.3.2 står det om de avrundningsregler som gäller när årsarbetstiden ska anges och vid beräkningen av genomsnittlig veckoarbetstid.

Helårsanställda

Veckoarbetstiden ska multipliceras med 52 för en som är helårsanställd, enligt första stycket. Med helårsanställd menas i det här sammanhanget inte bara försäkrade som är anställda för att arbeta tills vidare eller åtminstone ett helt år, utan även de vars inkomster räknas om till helårsinkomst vid beräkningen av SGI på det sätt som beskrivs i avsnitt 4.1.1. (Prop. 1986/87:69, s. 32.)

Delårsanställda

För delårsanställda ska veckoarbetstiden multipliceras med det antal veckor som den försäkrade kan antas arbeta som anställd under ett år. Som delårsanställda menas alla som inte är anställda tills vidare eller åtminstone ett år och som inte heller har inkomster som räknas om till helårsinkomst när SGI beräknas på det sätt som beskrivs i avsnitt 4.1.2.

Helglön

I bestämmelsens andra stycke finns en bestämmelse om hur man beräknar årsarbetstiden för anställda som inte får helglön. Att få helglön innebär att man får lön även för arbetsfria helgdagar som inträffar under veckodagar. Många anställda med månadslön får i regel en viss lön per månad oavsett antalet arbetsdagar i månaden.

Det finns anställda som i stället bara får lön för arbetad tid. De har inte automatiskt rätt till lön när de är lediga på helgdagar som inträffar på vardagar. För att sådana arbetstagare ska få ersättning på helgdagar som infaller på vardagar har bestämmelser om helglön införts i vissa kollektivavtal och/eller anställningsavtal.

Antalet helgdagar motsvarar ungefär två arbetsveckor. När arbetstagaren inte har helglön beräknas årsarbetstiden på 50 veckor i stället för på 52 veckor.

Vissa arbetstagare har helglön endast några av de helgdagar som infaller på vardagar.



Rättsfall

I en dom från kammarrätten bedömdes den försäkrades årsarbetstid enligt det kollektivavtal som gällde vid tiden för Försäkringskassans beslut. Då betalades helglön ut för sex namngivna helgdagar, och när man beräknade den försäkrades årsarbetstid räknade man med dessa helgdagar. (KRNS 569-2001.)

I flera kammarrättsmål har det beslutats att SGI i sådana fall ska beräknas efter den försäkrades faktiska arbetstid (se till exempel KRNG 7674-2000, KRNG 2006-2001 och KRNS 2617-2001).

Kammarrättens avgöranden innebär att även årsarbetstiden för en helårsanställd person med helglön ska beräknas med hänsyn till det verkliga antal dagar som den anställda får helglön för. Men om den anställda skulle få helgersättning för fler än tio dagar under ett år räknas ändå inte fler än tio. Att årsarbetstiden begränsas till tio dagar följer av RFV:s föreskrifter (1 § andra stycket [RFFS 1998:5]), då det skiljer tio arbetsdagar mellan årsarbetstid inklusive helglön och exklusive helglön.

5.3.2 Avrundningsregler

Här beskrivs hur årsarbetstiden ska avrundas:

25 kap. 29 § SFB

Årsarbetstiden avrundas till närmast hela timtal, varvid halv timme avrundas uppåt.

Här finns ytterligare bestämmelser om avrundning och en beskrivning av hur man räknar ut årsarbetstiden:

2 § Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:5) om årsarbetstid m.m.

Genomsnittlig arbetstid per vecka enligt 1 § första stycket beräknas med högst två decimaler. Den andra decimalen höjs därvid till närmast högre tal om den tredje decimalen är fem eller högre.

Vid beräkningen av årsarbetstid enligt 3 § förordningen (1987:361) om schablonberäkning av arbetstid vid bestämmande av sjukpenning m.m. avrundas tiden till närmaste hela dag, varvid halv dag avrundas uppåt.

5.3.3 Att inhämta uppgifter om årsarbetstid

25 kap. 30 § SFB

När den försäkrades förhållanden inte är kända för Försäkringskassan ska beräkningen av årsarbetstiden grundas på upplysningar som Försäkringskassan kan inhämta från den försäkrade eller dennes arbetsgivare eller uppdragsgivare.

Bestämmelsen ovan innebär att precis som i den liknande bestämmelsen i 25 kap. 6 §, har Försäkringskassan möjlighet att inhämta uppgifter om årsarbetstid som vi sen kan beräkna från den försäkrade, arbetsgivaren eller uppdragsgivaren.

5.3.4 Ytterligare bestämmelser om beräkning av årsarbetstid i vissa situationer

25 kap. 31 § SFB

I 26 kap. samt 28 kap. 8 och 9 §§ finns ytterligare bestämmelser om beräkning av årsarbetstid i vissa situationer.

Ibland ska årsarbetstiden beräknas på ett särskilt sätt. Det gäller

- när en persons SGI är skyddad enligt vissa bestämmelser i 26 kap. SFB (se avsnitt 8.1 om studietids-SGI), och
- när förmåner ska betalas ut samtidigt som den försäkrade får sjuklön eller ersättning som familjehemsförälder.

Årsarbetstid i samband med vissa situationer som ger SGI-skydd

Den försäkrade kan i vissa situationer skydda en högre SGI när hen arbetar och tjänar mindre än vad hen gjorde före den SGI-skyddande situationen, se kapitel 7. Ett exempel på det är att sjukpenning i vissa fall ska beräknas på en SGI som baseras på den inkomst som den försäkrade kan förväntas ha under den SGI-skyddade situationen (26 kap. 19 § SFB). Det är när den försäkrade

- studerar på det sätt som avses i 26 kap. 11 § SFB
- får periodiskt stöd på det sätt som avses i 26 kap. 12 § SFB
- deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.

Se kapitel 7 om SGI-skydd och kapitel 8 om så kallad studietids-SGI.

Årsarbetstid i samband med att förmåner betalas ut när den försäkrade får sjuklön eller ersättning som familjehemsförälder

Bestämmelserna om beräkning av förmåner innebär att vi bortser från årsarbetstiden från vissa arbeten om den försäkrade får förmånen samtidigt som hen får sjuklön eller ersättning som familjehemsförälder. Läs mer om detta i vägledningarna för respektive ersättning.

6 Bestämma och ändra SGI

Till skillnad från vad som gäller för förmåner så behöver inte den försäkrade ansöka om att få en SGI eller om att SGI ska bestämmas till ett visst belopp. Det är i stället Försäkringskassan som har till uppgift att utreda och besluta om den försäkrades SGI i vissa situationer. Det kan vara när den försäkrade ansöker om en förmån eller när den försäkrade särskilt begär att få ett beslut om sin SGI. Den försäkrade har dock skyldighet att förse Försäkringskassan med uppgifter om sin inkomst och andra relevanta omständigheter när det blir aktuellt för Försäkringskassan att besluta om SGI. I det här kapitlet beskrivs de regler i SFB som handlar om när Försäkringskassan ska bestämma SGI och när SGI ska ändras.

6.1 SGI bestäms när någon ansöker om en ersättning som beräknas på SGI eller när det annars behövs

26 kap. 2 § SFB

Sjukpenninggrundande inkomst bestäms för en försäkrad i samband med att han eller hon begär att få en förmån som beräknas på grundval av sjukpenninggrundande inkomst eller att det annars behövs för handläggningen av ett ärende.

Bestämmelsen beskriver att Försäkringskassan ska bestämma SGI när någon ansöker om en ersättning som beräknas på SGI. Om det behövs för handläggningen av ett ärende, så ska Försäkringskassan också bestämma SGI även om den försäkrade inte har ansökt om någon sådan ersättning.



Läs mer

Tidigare bestämdes SGI i samband med att en försäkrad registrerades hos en försäkringskassa, och ändrades därefter vid varje tillfälle som den försäkrades inkomst förändrades. Försäkrade var skyldiga att anmäla till försäkringskassan när deras inkomster förändrades och försäkringskassan ändrade då SGI från att en sådan anmälan gjordes. Förmåner beräknades alltså på en SGI som i princip alltid var bestämd i förväg. Detta ändrades på 90-talet främst i syfte att minska onödig administration för försäkringskassorna. Numera behöver försäkrade bara anmäla sina (förändrade) inkomster till Försäkringskassan i samband med att de ansöker om en ersättning som ska beräknas på inkomsterna, eller om det har betydelse för rätten till eller storleken på en ersättning, se avsnitt 6.3. SGI bestäms numera också alltid med retroaktiv verkan, se avsnitt 6.5 om 26 kap. 6 § SFB.

6.2 När den försäkrade begär att få ett SGI-beslut

26 kap. 3 § SFB

Försäkringskassan ska på begäran av en försäkrad bestämma den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst även om något ersättningsärende inte är aktuellt.

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan ska besluta om SGI för den försäkrade om hen begär det, även om hen inte har ansökt om någon ersättning. Det kan av olika anledningar vara viktigt att få ett beslut om sin SGI, och möjligheten att få det när man så önskar är inte belagd med några särskilda villkor.



Läs mer

Om att försäkrade på begäran ska få beslut om SGI utan samband med att de ansöker om förmån i prop. 2008/09:200 del 2 s. 443.

6.3 Ändrade inkomstförhållanden eller omständigheter

26 kap. 4 § SFB

Den sjukpenninggrundande inkomsten ska ändras om Försäkringskassan har fått reda på att den försäkrades inkomstförhållanden eller andra omständigheter har ändrats på ett sätt som har betydelse antingen för rätten till en förmån som redan lämnas eller för storleken på förmånen.

Bestämmelsen beskriver när SGI ska ändras.

Den försäkrades inkomstförhållanden har förändrats

Att den försäkrades inkomstförhållanden har förändrats betyder att hen tjänar mer eller mindre pengar än tidigare. Det kan bero på att den försäkrade har fått en löneförhöjning, har fått ett annat arbete än tidigare, har slutat arbeta eller gått ned i arbetstid, eller av någon annan anledning tjänar mer eller mindre än tidigare. Det har i princip ingen särskild betydelse om förändringen är tillfällig eller bestående, hur inkomster ska beräknas beskrivs i kapitel 4.

För den som samtidigt har inkomst av anställning och av annat förvärvsarbete har inkomstförhållandena förändrats om förhållandet mellan dessa typer av inkomster har förändrats. Det gäller även om den försäkrade sammanlagt skulle tjäna precis lika mycket som tidigare, se avsnitt 11.5.

Andra omständigheter har förändrats

Med andra omständigheter menas sådana omständigheter utöver inkomster som kan ha betydelse för SGI, det kan vara till exempel att den försäkrade som har befunnit sig i en situation som ger SGI-skydd (se kapitel 7) inte längre befinner sig i den situationen.

Förändringen har betydelse för rätten till en ersättning eller ersättnings storlek

Försäkringskassan ska bara ändra den försäkrades SGI om det har betydelse för någon ersättning. Det kan vara när SGI ska bestämmas i början av ett förmånsärende samband med att den försäkrade ansöker om förmånen, eller när Försäkringskassan får reda på en förändring under en pågående förmånsperiod. Se avsnitt 6.5 om när SGI ska ändras under en pågående ersättningsperiod. Om den försäkrade inte är aktuell för någon ersättning som beräknas på SGI, behöver alltså inte SGI ändras så tillvida inte den försäkrade särskilt begär det (se avsnitt 6.2 om 26 kap. 3 § SFB).

6.3.1 När behöver man utreda om den försäkrades inkomster eller andra omständigheter har förändrats?

När den försäkrade ansöker om en ersättning som beräknas på SGI lämnar hen uppgifter om sin inkomst och andra förhållanden. Om den försäkrade har en SGI sedan tidigare ska den ändras om den försäkrades inkomster eller andra förhållanden har förändrats på ett sätt som har betydelse för förmånen. Försäkringskassan ska utreda omständigheterna i ärendet så som ärendets beskaffenhet kräver enligt 110 kap. 13 § SFB.

I ett allmänt råd till 110 kap. 13 § SFB rekommenderas att ärendets beskaffenhet ska anses vara sådant att det *inte* behövs någon ytterligare utredning utöver de uppgifter som den försäkrade själv lämnar i vissa situationer:

RAR 2002:02 till 110 kap. 13 § första stycket SFB

Försäkringskassan bör inte utreda storleken på den sjukpenninggrundande inkomsten när den försäkrade i samband med anmälan av ett ersättningsärende meddelar

1. att inkomsten eller andra omständigheter av betydelse inte har förändrats, eller
2. att inkomsten har förändrats, men både den tidigare registrerade inkomsten och den nya inkomsten är högre än åtta prisbasbelopp, eller högre än tio prisbasbelopp när det gäller beräkning av föräldrapenning.

Första stycket 2 gäller inte när den försäkrade har både inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete och fördelningen mellan dessa inkomstslag kan ha förändrats av betydelse för den sjukpenninggrundande inkomsten.

Försäkringskassan bör inte heller utreda storleken på den sjukpenninggrundande inkomsten om en meddelad höjning av en inkomst från anställning anses rimlig. En höjning bör anses som rimlig om

- den inte överstiger tre och en halv procent per år jämfört med senast fastställd sjukpenninggrundande inkomst och
- det vid tidpunkten för ändringen av den sjukpenninggrundande inkomsten har förflutit minst ett år sedan den senast ändrades.

Försäkringskassan bör vidare inte utreda storleken på den sjukpenninggrundande inkomsten om en höjning av en inkomst från anställning överstiger tre och en halv procent per år om höjningen med hänsyn till andra omständigheter är rimlig.

Storleken på den sjukpenninggrundande inkomsten bör, oavsett inkomstslag, alltid utredas om det finns anledning att anta att de meddelade uppgifterna är

felaktiga. Utredning bör också ske om det i ärendet finns något annat som tyder på att omständigheter av betydelse för den sjukpenninggrundande inkomsten har förändrats. En sådan omständighet kan exempelvis vara att arbetstiden har minskat i omfattning.

Första och andra styckena – ärenden där utredning inte behövs

I första stycket, punkt 1 och 2, beskrivs situationer där det inte behövs någon ytterligare utredning utöver uppgifter från den försäkrade vad gäller storleken på SGI. Det kan dock finnas anledning att utreda andra förhållanden än just storleken, om den försäkrade till exempel anger att de har en ny arbetsgivare kanske det finns anledning att utreda om den försäkrade verkligen har en anställning hos den nya arbetsgivaren. Vad som kan behöva utredas förutom just storleken på SGI får avgöras utifrån omständigheterna i ärendet, det omfattas inte av det allmänna rådet.

Andra stycket beskriver ett undantag från de ärenden som nämns i punkt 2 i första stycket.

Tredje och fjärde stycket – ärenden där en ny, högre inkomst, ska anses vara rimlig

Tredje och fjärde styckena gäller bara för inkomster av anställning. Om den försäkrade anmäler en ny inkomst som är högre än den inkomst som låg till grund för den försäkrades senast beslutade SGI, och den nya inkomsten kan anses vara rimlig, behövs det inte någon ytterligare utredning utöver uppgiften från den försäkrade.

För att en inkomst ska anses vara rimlig måste det vid det datum som den nya SGI:n ska gälla från ha gått minst ett år sedan den försäkrades SGI senast ändrades. Om det har gått mer än ett år så ska inkomsten anses rimlig om den inte har ökat mer än 3,5 procent per år. Om den har ökat mer än 3,5 procent per år så ska den ändå anses rimlig om den med hänsyn till övriga omständigheter är rimlig.

Femte stycket – om det finns anledning att anta att de meddelade uppgifterna är felaktiga

I femte stycket finns ett generellt undantag från det som står i första till fjärde styckena i det allmänna rådet. Om det finns någon anledning att anta att den försäkrades uppgifter inte är riktiga eller om det i övrigt finns något som tyder på att omständigheter av betydelse har förändrats så måste ärendet utredas vidare.

6.4 Ändrade förhållanden på grund av arbete under steglös avräkning

26 kap. 5 § SFB

Ändring enligt 4 § får inte avse ändring av den försäkrades inkomstförhållanden på grund av sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

Bestämmelsen innebär att SGI inte ska ändras på grund av att någons inkomster förändras på grund av arbete under steglös avräkning. Den som beviljades sjukersättning tills vidare före den 1 juli 2008, kan under vissa förutsättningar arbeta eller utöka sitt arbete utan att förlora rätten till sjukersättning. Sjukersättningen minskas då i stället med hänsyn till en reduceringsinkomst enligt ett system som

kallas steglös avräkning. Den arbetsinkomst som den försäkrade har medan hen arbetar med steglös avräkning är inte sjukpenninggrundande (se avsnitt 3.9.7).

6.5 Tidpunkten som SGI gäller från

26 kap. 6 § första stycket SFB

En ändring av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten ska gälla från och med den dag då anledning till ändringen uppkom.

Den ändrade sjukpenninggrundande inkomsten får dock läggas till grund för ersättning tidigast från och med första dagen i den ersättningsperiod som infaller i anslutning till att Försäkringskassan fått kännedom om inkomständringen.

Bestämmelsen beskriver vilken tidpunkt en ändrad SGI ska gälla från. Andra stycket innehåller också en begränsning av när en ändrad SGI får ligga till grund för utbetalning av förmåner.

Bestämmelsen gäller bara när en befintlig SGI ändras, se avsnitt 6.3. Det finns ingen motsvarande bestämmelse om vilken dag en SGI ska gälla från när den bestäms för första gången. En sådan bestämmelse behövs inte heller, eftersom den som inte sedan tidigare har någon bestämd SGI inte heller kan ha haft någon ersättning som har beräknats på SGI. När den som inte har någon bestämd SGI sedan tidigare ansöker om en ersättning behöver Försäkringskassan bestämma en SGI för den tid som förmånen ska betalas ut för. Motsvarande gäller när någon begär att få beslut om sin SGI utan att ansöka om en ersättning. Se även om hur vi kan bestämma tidpunkt för SGI i kapitel 11.2.

6.5.1 Från vilken tidpunkt gäller en ändrad SGI?

Enligt första stycket i bestämmelsen ska en ändrad SGI gälla från dagen då anledningen till ändringen uppkom. Det innebär den dag då den försäkrade började ha de inkomster som kan ligga till grund för hans aktuella SGI, eller den dag då andra omständigheter förändrades som har betydelse för den försäkrades SGI.

Det spelar alltså ingen roll när Försäkringskassan har fått reda på att den försäkrades inkomster eller andra förhållanden har förändrats. Det spelar inte heller någon roll när Försäkringskassan har fattat beslutet om SGI.

När påverkar ett retroaktivt löneavtal SGI?

Personer som är anställda får löneförhöjningar enligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer eller mellan arbetsgivare och den anställda. Det förekommer att löneförhandlingar drar ut på tiden och att den nya lönen kommer att gälla retroaktivt från en tidigare tidpunkt än då arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen eller den anställda har kommit överens och undertecknat ett nytt löneavtal. Då blir frågan när personens inkomstförhållanden har förändrats på ett sätt som har betydelse för SGI. I Försäkringskassans allmänna råd (RAR 2002:2) till 26 kap. 6 § SFB finns rekommendationer om vilken dag som ska anses vara den dag då anledningen till ändringen uppkom i den situationen.

RAR 2002:2 till 26 kap. 6 § SFB, första stycket

För en person med inkomst av anställning bör dagen för anledning till ändring på grund av löneändring vara den dag då löneavtalet undertecknats. Om den nya lönen har utbetalats utan att ett löneavtal undertecknats bör anledningen till ändringen anses ha uppkommit den första dagen i den månad då en sådan utbetalning gjorts.

Enligt det allmänna rådet ska anledningen till ändring anses ha uppkommit när löneavtalet undertecknades. Om den nya lönen har börjat betalas ut innan avtalet är undertecknat så ska den försäkrades inkomster dock anses ha förändrats den första dagen i den månad då den nya lönen först betalades ut.

Detta gäller bara om löneavtalet undertecknas i efterhand. Om löneavtalet undertecknas före den tidpunkt som den nya lönen ska gälla från så kan den försäkrades inkomstförhållanden anses ha förändrats först den dag som den nya lönen gäller från.

När har inkomst av annat förvärvsarbete förändrats?

För den som har inkomst av annat förvärvsarbete kan det vara svårt att avgöra när inkomsterna förändrades. Det finns därför en rekommendation i Försäkringskassans allmänna råd (RAR 2002:2) till 26 kap. 6 § SFB om vilken dag anledningen till ändring ska anses ha uppkommit.

RAR 2002:2 till 26 kap. 6 § SFB, tredje stycket

Om den årliga inkomst som den försäkrade kan antas komma att få tills vidare har ändrats på grund av att Skatteverket vid inkomstbeskattning beslutat om nytt skatterättsligt överskott, bör Skatteverkets beslutsdag vara den dag anledningen till ändringen uppkommit.

Det är först när avdrag gjorts och godkänts av Skatteverket som vi kan veta verksamhetens resultat under året. Det är därför också lämpligt att anledningen till ändring anses vara den dag då alla sådana avdrag har gjorts och verksamhetens resultat har sammanställts och godkänts skatterättsligt. Innan dess kan det ske förändringar som innebär att inkomsten blir en annan. Enligt det allmänna rådet ska därför Skatteverkets beslutsdag anses vara den dag då anledningen till ändringen uppkom.

Försäkringskassan kan dock redan i ett tidigare läge än vid inkomstbeskattningen få in en impuls om att egen företagares inkomst har förändrats. Den försäkrade deklarerar normalt för sina inkomster runt den 2 maj varje år och kan då lämna in den deklarationen till Försäkringskassan. Anledningen till ändring av en SGI uppstår i så fall då den försäkrade lämnar in den upprättade deklarationen till Skatteverket.

**Rättsfall**

I en kammarrättsdom prövades frågan om när anledning till ändring har uppkommit och från och med vilken tidpunkt SGI då kan ändras. Domen gällde en egen företagare som sjukanmälde sig den 16 december 2009. Företagaren hade tagit över en etablerad firma från sin mor årsskiftet 2006/2007, och Försäkringskassan bedömde att företaget inte befann sig i

ett uppbyggnadsskede, utan beräknade SGI efter ett genomsnitt av de taxerade inkomsterna för åren 2007 och 2008. Företagaren ville att Försäkringskassan skulle beakta inkomsterna för åren 2009 och 2010. Företagaren hade inte deklarerat för inkomståren 2009 och 2010 den dag då SGI skulle gälla ifrån. Försäkringskassan menade därför att deklarationerna inte kunde ligga till grund för SGI ännu. Både Förvaltningsrätten och Kammarrätten gick på Försäkringskassans linje. Kammarrätten menade att en omprövning av SGI på grund av ändrade förhållanden ska gälla från och med den dag då anledning till ändringen uppkommit. Det förhållandet att det i efterhand framgår att resultatet förbättrats innebär inte att SGI ska ändras från den tidigare tidpunkten (KRNG 3703-11).

Det är också viktigt att uppgifterna som används för att beräkna SGI är av god kvalitet. En deklaration som uppvisar stora brister kan inte ligga till grund för en SGI. I sådana fall får Försäkringskassan invänta Skatteverkets beslut innan en SGI kan höjas.

6.5.2 När kan en ändrad SGI ligga till grund för ersättning?

Andra stycket i 26 kap. 6 § SFB innebär en begränsning av när en ändrad SGI kan ligga till grund för utbetalning. En SGI får inte, trots att den enligt första stycket gäller med retroaktiv verkan från att anledningen till ändringen uppstod, ligga till grund för ersättning i ersättningsperioder som redan har passerat när Försäkringskassan får kännedom om inkomståndringen. Däremot kan en anmälan om ändrad inkomst som kommer in under en pågående ersättningsperiod innebära att SGI ändras redan från inledningen av ersättningsperioden. Det kan medföra att Försäkringskassan får göra en tilläggsutbetalning om ändringen innebär att ersättningen skulle ha betalats ut med ett högre belopp från början. Bestämmelsen gäller både för inkomstförändringar som innebär att SGI blir högre och inkomstförändringar som innebär att SGI blir lägre.

Vad en ersättningsperiod är och vad som menas med att Försäkringskassan får kännedom om en inkomståndring i anslutning till en ersättningsperiod framgår av Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2016:04), *Ersättningsperiod vid anmälan om höjd inkomst och beslut om sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för förfluten tid*.

Försäkringskassans rättsliga ställningstagande 2016:04

1. När en ersättningsperiod påbörjas

En ersättningsperiod påbörjas den dag när rätt till någon av följande förmåner uppstår

- sjukpenning
- sjukpenning i särskilda fall
- graviditetspenning
- föräldrapenning
- tillfällig föräldrapenning
- rehabiliteringspenning
- skadelivränta
- smittbärapenning
- närståendepenning

- sjukersättning
- aktivitetsersättning
- aktivitetsstöd
- utvecklingsersättning.

2. Anledningen till ersättning påverkar ersättningsperioden

Löpande perioder med olika slags ersättning ska ses som skilda ersättningsperioder om anledningen till att ersättningen betalas ut är olika.

3. Ersättningsperiodens upphörande

En pågående ersättningsperiod upphör

- den dag som rätten till förmånen upphör,
- den dag som den försäkrade vill att uttaget av förmånen ska upphöra,
- den dag som uttaget av en förmån helt byts ut mot en annan förmån som betalas ut av en annan anledning, eller
- när uttaget av föräldrapenning (oavsett förmånsnivå) i en kalendermånad inte längre utgörs av minst en dag; den dag i den föregående kalendermånaden som uttaget senast gjordes.

4. När infaller en ersättningsperiod "i anslutning till" att Försäkringskassan får kännedom om inkomständringen?

En ersättningsperiod infaller i anslutning till att Försäkringskassan får kännedom om inkomständringen om

- ersättningsperioden är pågående när anmälan om inkomständringen görs, eller
- Försäkringskassan inte har fattat beslut om den försäkrades rätt till ersättning för den ersättningsperioden när anmälan om inkomständringen görs.

Punkt 1 - när en ersättningsperiod börjar

Enligt första punkten i det rättsliga ställningstagandet börjar en ersättningsperiod när rätten till en av de uppräknade förmånerna uppstår, det vill säga den första dagen som en sådan ersättning beviljas för.

Det ovanstående innebär att den försäkrade måste ansöka om en ersättning och den måste beviljas för att en ersättningsperiod ska börja. Eftersom SGI är en förutsättning för att få de ersättningar som beräknas på SGI, så måste SGI i princip bestämmas innan Försäkringskassan kan besluta om ersättningen. Om den försäkrade saknar SGI under den tid som hen ansöker om ersättning för och den därför inte kan beviljas, så börjar inte någon ersättningsperiod (se avsnitt 6.5).

Punkt 2 – en ersättningsperiod kan fortsätta även om en ersättning byts ut mot en annan ersättning

Enligt andra punkten i det rättsliga ställningstagandet ska löpande perioder med olika slags ersättning ses som olika ersättningsperioder om anledningen till ersättningen betalas ut är olika. En löpande period där exempelvis sjukpenning och rehabiliteringsersättning varvas bör ses som en och samma ersättningsperiod om anledningen till ersättningen är densamma, det vill säga nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Föräldrapenningförmåner betalas ut i form av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Förutsättningarna för att få förmånerna är emellertid olika. Om den försäkrade helt avbryter en period med föräldrapenning och i stället får tillfällig föräldrapenning är det alltså olika ersättningsperioder, även om förmånerna löper i direkt anslutning till varandra.

Punkt 3 – när en ersättningsperiod upphör

En ersättningsperiod slutar enligt det rättsliga ställningstagandet den dag då rätten till ersättningen upphör eller den dag som den försäkrade vill att uttaget av förmånen ska upphöra. Utgångspunkten är att en ersättningsperiod pågår så länge det inte finns något avbrott i uttaget av ersättning. Om en ersättning inte kan tas ut under arbetsfria dagar medför det emellertid inte ett avbrott i ersättningsperioden om man får ersättning för arbetsdagar både före och efter de arbetsfria dagarna.

Så länge uttaget sker utan avbrott fortgår ersättningsperioden även om förmånen ändras på så vis att den betalas ut till en högre eller lägre nivå eller i en annan omfattning. Det innebär att om en ersättning endast delvis byts ut mot någon annan ersättning får det inte till följd att ersättningsperioden upphör.

För föräldrapenning finns en särskild reglering. Så länge den försäkrade tar ut föräldrapenning (oavsett förmånsnivå) minst en dag per kalendermånad ska ersättningsperioden anses pågå. Om den försäkrade inte tar ut föräldrapenning en kalendermånad anses ersättningsperioden ha upphört den sista dagen med föräldrapenning i den föregående kalendermånaden.

Punkt 4 – vad innebär det att Försäkringskassan får kännedom om inkomständringen i anslutning till en ersättningsperiod?

En ersättningsperiod infaller i anslutning till att Försäkringskassan får kännedom om inkomständringen antingen om ersättningsperioden är pågående när anmälan om inkomständringen görs, eller om Försäkringskassan inte har fattat beslut om den försäkrades rätt till ersättning för den ersättningsperioden när anmälan om inkomständringen görs.

Ett beslut om en ersättning kan inte fattas senare än en utbetalning av ersättningen. Däremot kan Försäkringskassan fatta beslut om en ersättning vid ett tidigare tillfälle än när utbetalningen sker. Det är beslutet om ersättning och inte utbetalningsdagen som är avgörande om en ändring av inkomst infaller i anslutning till en ersättningsperiod. Om Försäkringskassan får reda på en inkomstförändring efter att ett beslut har fattats och det är efter den sista dagen som ersättningen avser, så kan inte en ändrad SGI med anledning av inkomständringen ligga till grund för ersättning i den ersättningsperioden, även om utbetalningen ännu inte har skett.

6.6 Om SGI ändras på grund av sjuk- eller aktivitetsersättning, livränta eller tjänstepension

26 kap. 7 § SFB

Det som föreskrivs i 6 § andra stycket tillämpas inte om ändringen föranleds av att

1. sjukersättning eller aktivitetsersättning har beviljats den försäkrade eller att sådan ersättning som redan lämnats har ändrats på grund av att den försäkrades arbetsförmåga har ändrats,
2. ett beslut om vilandeförklaring av sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt 36 kap. 13–15 §§ har upphört,
3. livränta enligt bestämmelserna i denna avdelning har beviljats den försäkrade eller sådan livränta som redan lämnas har ändrats, eller
4. tjänstepension har beviljats den försäkrade.

När någon beviljas sjukersättning, aktivitetsersättning, livränta eller tjänstepension förutsätts hans inkomstförhållanden samtidigt ändras. När det inträffar ska SGI ändras och får då ligga till grund för ersättning utan den begränsning av retroaktivitet som följer av 26 kap. 6 § andra stycket (se avsnitt 6.5). Detsamma gäller om omfattningen av sjuk- eller aktivitetsersättningen ändras eller om livräntebeloppet ändras. Det gäller också om en sjukersättning eller aktivitetsersättning aktiveras efter att ha varit vilande, se avsnitt 7.1.1.

Årlig omräkning av livränta innebär inte ett sådant beslut om omprövning eller ändring av tidigare beslut om livränta som medför att det blir aktuellt att ändra SGI.

Från och med vilken tidpunkt ska SGI ändras?

I Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst finns en bestämmelse om från vilken tidpunkt en ny SGI ska gälla när den ändras på grund av att sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta beviljas.

8 § Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst

Ändring av den sjukpenninggrundande inkomsten, med anledning av att försäkrad beviljats sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta enligt socialförsäkringsbalken, ska gälla från och med ingången av månaden efter den månad då beslutet om sådan ersättning daterats, dock tidigast från och med den månad ersättningen börjar betalas ut.

Som bestämmelsen säger ska den ändrade SGI:n gälla från den första dagen i månaden efter den månad då beslutet om sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta fattades, eller från den första dagen i den månad då ersättningen betalas ut, om den är senare.

**Läs mer**

Du kan läsa mer om hur SGI påverkas när sjuk- eller aktivitetsersättning eller livränta beviljas eller ändras under tid med SGI-skydd i avsnitt 7.1.

Läs mer om hur SGI påverkas när tjänstepension beviljas innan den försäkrade har fyllt 65 år i kapitel 9.

Läs mer om hur SGI påverkas när sjuk- eller aktivitetsersättning eller livränta upphör eller ändras till en lägre omfattning i avsnitt 8.5.

6.7 Ändring av SGI om sjuk- eller aktivitetsersättning inte kan beviljas på grund av att kravet på viss försäkringstid inte är uppfyllt

26 kap. 8 § SFB

Bestämmelsen i 7 § 1 ska tillämpas även när den försäkrade skulle ha fått sådan ersättning som avses där i form av garantiersättning om han eller hon hade haft rätt till sådan ersättning enligt bestämmelserna i 35 kap. 4–15 §§ om försäkringstid.

För att få sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning måste den försäkrade ha en viss försäkringstid (35 kap. 3 § SFB). Bestämmelsen i 26 kap. 8 § SFB innebär att SGI ska ändras utan den begränsning som följer av 26 kap. 6 § andra stycket SFB även för den som inte kan beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning, om det beror på att hen inte uppfyller villkoret för försäkringstid.

Bestämmelsen gäller under förutsättning att den försäkrade annars skulle ha fått ersättningen, det vill säga att alla övriga villkor för att beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning är uppfyllda. Om det utöver att den försäkrade inte uppfyller villkoret på försäkringstid även finns någon annan anledning till att hen inte kan få ersättningen, till exempel att hen inte var försäkrad vid försäkringsfallet eller att arbetsförmågan inte är nedsatt på det sätt som krävs, så gäller alltså inte bestämmelsen i 26 kap. 8 § SFB.

7 SGI-skydd

I det här kapitlet beskrivs de regler i SFB som handlar om att försäkrade kan behålla sin SGI i vissa situationer när de inte arbetar eller arbetar i lägre omfattning än tidigare. Dessa regler finns i bestämmelserna 26 kap. 9–18 a §§ SFB.

7.1 Allmänt om SGI-skydd

7.1.1 Vad innebär SGI-skydd?

26 kap. 9 § SFB

SGI-skydd innebär att den sjukpenninggrundande inkomsten för tid då den försäkrade avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete av något skäl som anges i 11–18 a §§ (SGI-skyddad tid) beräknas med utgångspunkt i förhållandena närmast före avbrottet eller inskränkningen, om den sjukpenninggrundande inkomsten därigenom blir högre än om den hade beräknats med beaktande av förhållandena under avbrottet eller inskränkningen.

Det som föreskrivs i denna paragraf gäller dock inte när 7 § 1, 3 eller 4 är tillämplig.

Bestämmelsen är utformad som en definition av begreppet SGI-skydd.

SGI kan fastställas för den som har inkomst av eget arbete, se vidare avsnitt 2.1.5. När man inte längre har någon inkomst av eget arbete får man enligt huvudregeln inte behålla sin SGI. Ett undantag från huvudregeln är när SGI är skyddad. SGI-skydd innebär enligt bestämmelsen att SGI inte får fastställas till ett lägre belopp i vissa situationer när man inte arbetar eller arbetar i lägre omfattning än tidigare.

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete

Av lagtexten framgår att SGI kan vara skyddad för tid då den försäkrade avbryter eller inskränker sitt arbete. Om den försäkrade arbetar i samma omfattning som tidigare eller mer i ett arbete som uppfyller villkoren för att vara sjukpenninggrundande (se kapitel 2 och 3) så kan SGI alltså inte vara skyddad. Då får i stället en ny SGI bestämmas som baseras på den försäkrades aktuella arbete oavsett om SGI därigenom blir lägre, även om den försäkrade samtidigt befinner sig i en sådan situation som annars skulle ge SGI-skydd.

Den som får behålla oavkortad lön under tid då hen inte arbetar eller minskar sin arbetstid anses under vissa omständigheter inte ha avbrutit eller inskränkt sitt förvärvsarbete, se kapitel 2.

Om den försäkrade normalt arbetar med varierande arbetstider och inkomster så kan det vara svårt att avgöra en exakt tidpunkt då hen *inskränker* sitt förvärvsarbete. Att hen arbetar ett lägre antal timmar och tjänar mindre pengar en viss månad än månaden innan behöver nämligen inte innebära någon avvikelse från hens normala arbetsförhållanden. Huruvida den försäkrade har inskränkt sitt förvärvsarbete och i så fall från och med vilken tidpunkt får då bedömas utifrån omständigheterna i det

enskilda fallet. Ibland kan det finnas någon händelse eller något förhållande som vi kan ta fasta på vid en sådan bedömning, till exempel att den försäkrade ansöker om en ersättning från Försäkringskassan eller börjar studera och har lägre inkomster från och med det. I andra fall kanske vi kan se en tydlig skillnad mellan den försäkrades inkomster från och med en viss tidpunkt och inkomsterna dessförinnan som visar på att den försäkrade har förändrat sina arbetstider vid den tidpunkten.

**Läs mer**

Om när den försäkrade kan anses avbryta arbete i avsnitt 7.2.9.

Om den försäkrade arbetar tillfälligt i samma omfattning som SGI

Den som arbetar tillfälligt i en omfattning som motsvarar hens SGI har inte alltid möjlighet att uppfylla de krav som finns för att SGI ska vara skyddad enligt någon av bestämmelserna om SGI-skydd i 26 kap. 11–18 a §§ SFB. I en sådan situation ska SGI enligt praxis inte sänkas.



Exempel

Två mål i kammarrätten rörde huruvida tillfälligt arbete – som inte kan ligga till grund för SGI – kan skydda den försäkrades SGI. Försäkringskassan hade i de ärenden som målen gällde beslutat om att försäkrade som arbetat i tillfälliga anställningar inte hade rätt till SGI. Kammarrätten höll med om att anställningarna i de båda fallen inte kunde ligga till grund för en SGI, men ansåg att SGI inte kunde sänkas under tiden personerna arbetade i dessa arbeten i en omfattning som motsvarade deras SGI (KRNG 2008-08 och 5134-12, se domsnytt 2017:020).

SGI-skydd gäller vid avbrott eller inskränkning av skäl som anges i 11–18 a §§

SGI är enligt bestämmelsen skyddad om den försäkrade avbryter eller inskränker sitt arbete av något skäl som anges i 26 kap. 11–18 a §§ SFB. Det vill säga vid

- studier (26 kap. 11 § SFB)
- periodiskt ekonomiskt stöd (26 kap. 12 § SFB)
- arbetsmarknadspolitiska åtgärder med mera (26 kap. 13 § SFB)
- graviditet (26 kap. 14 § SFB)
- föräldraledighet (26 kap. 15 § SFB)
- plikttjänstgöring samt annan militär utbildning och tjänstgöring (26 kap. 16 § SFB)
- sjukpenning och rehabiliteringsersättning, med mera (26 kap. 17 § SFB)
- kortare avbrott i förvärsarbete (26 kap. 18 § SFB)
- avtalat korttidsarbete (26 kap. 18 a § SFB).

Bestämmelsen ska läsas som att SGI-skydd gäller när den försäkrade inte arbetar eller arbetar i lägre omfattning och befinner sig i någon av de situationer som räknas upp. Det är inte nödvändigt att den SGI-skyddande situationen är anledningen till att den försäkrade har avbrutit eller inskränkt arbetet. Det innebär bland annat att situationen som ger SGI-skydd inte nödvändigtvis måste följa på avbrottet, utan kan ha uppstått tidigare. Om situationen sedan är densamma när det sker ett avbrott eller en inskränkning av arbete kan SGI-skydd gälla.

**Exempel**

Den försäkrade, som aldrig tidigare arbetat, börjar studera. Efter en tid får hen ett arbete som kan ligga till grund för SGI, men fortsätter samtidigt att studera. Efter ytterligare någon tid avbryter den försäkrade sitt arbete, men fortsätter att studera liksom tidigare. Om den försäkrade studerar på ett sätt som ger SGI-skydd (se avsnitt 7.2.1) är en eventuell SGI baserad på arbetet skyddad eftersom den försäkrade har avbrutit eller inskränkt sitt förvärvsarbete och befinner sig i en situation som ger SGI-skydd.

Kan skäl som ger SGI-skydd tillkomma i efterhand?

Det är de faktiska förhållandena under den tid då den försäkrade inte arbetar eller arbetar i en lägre omfattning som avgör om SGI är skyddad. Man kan i princip inte ändra på de förhållanden som har varit under en viss tid genom att vidta någon åtgärd i efterhand.

**Rättsfall**

Frågan var om det är möjligt att konstruera SGI-skydd genom att i efterhand lägga semesterdagar under dagar då arbete inte utförts. Kammarrätten ansåg inte att det var möjligt (KRNG 4611-12, se domsnytt 2015:006).

**Rättsfall**

Frågan var om det är möjligt att konstruera SGI-skydd genom att i efterhand skrivas in på Arbetsförmedlingen och därefter få aktivitetsstöd retroaktivt för den förflutna perioden.

Kammarrätten ansåg att det inte är möjligt att i efterhand skapa ett SGI-skydd genom retroaktiva åtgärder från Arbetsförmedlingens sida. Skyddsbestämmelserna utgör undantag från huvudreglerna om SGI och bör därför tillämpas restriktivt. Däremot bör uppenbara felaktigheter kunna rättas till i efterhand (KRSU 2328-12, se domsnytt 2015:006).

Det kan inte uteslutas att det finns vissa situationer där ett retroaktivt skydd kan godtas, exempelvis vid uttag av föräldrapenning under en period om det är ostridigt att den försäkrade faktiskt har vårdat barnet under den perioden men först i efterhand ansökt och fått föräldrapenning beviljad.

När frågan om ett i efterhand konstruerat SGI-skydd kommer upp, måste de faktiska förhållandena under den tid som SGI-skyddet i efterhand har konstruerats för alltså utredas grundligt (KRNG 4611-12 och KRSU 2328-12, se domsnytt 2015:006).

SGI-skydd under internationella förhållanden

De skyddssituationer som beskrivs i 26 kap. 11–18 a §§ SFB har ingen geografisk begränsning. Det innebär att det inte spelar någon roll var någonstans i världen den försäkrade befinner sig så länge hen befinner sig i en situation som innebär att SGI är skyddad.

För vissa SGI-skyddssituationer krävs det dock att den försäkrade får vissa förmåner enligt svensk lagstiftning (se avsnitt 2.2.2), eller är inskriven hos eller deltar i program hos Arbetsförmedlingen i Sverige. Villkoren för sådana SGI-skydd kan i allmänhet inte uppfyllas genom att den försäkrade får motsvarande förmåner från ett annat land eller är inskriven hos en arbetsförmedling i ett annat land.

I förhållande till andra EU-/EES-länder och Schweiz är det dock annorlunda. Förmåner eller andra inkomster som har förvärvats enligt en annan medlemsstats lagstiftning ska ha samma rättsverkan som motsvarande förmåner eller inkomster från Sverige, och omständigheter eller händelser som inträffar i ett annat medlemsland ska betraktas som om motsvarande hade inträffat i Sverige (förordning 883/04 art 5 och HFD 2012 ref. 44, domsnytt 2012:81, se även avsnitt 2.2.2 och vägledning 2017:1).

Villkoren för SGI-skydd kan alltså vara uppfyllda genom att hen till exempel är inskriven på en arbetsförmedling i ett annat EU-/EES-land eller Schweiz, om hen också i övrigt söker arbete på det sätt som beskrivs i avsnitt 7.2.2. De kan också vara uppfyllda om den försäkrade får förmåner enligt ett annat EU-/EES-lands eller Schweiz lagstiftning om dessa förmåner motsvarar sådana förmåner från Sverige som beskrivs i avsnitt 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3, 7.2.5, 7.2.8 eller 7.2.11 och den försäkrade får förmånerna i en omfattning som motsvarar det som krävs för att SGI ska skyddas.



Läs mer

I vägledning (2017:1) beskrivs när förordning 883/04 ska tillämpas och vilket lands lagstiftning som ska tillämpas i olika situationer.

När SGI är skyddad ska inkomsterna beräknas utifrån förhållandena före avbrottet eller inskränkningen

För den som omfattas av SGI-skydd med stöd av 26 kap. 11–18 a §§ SFB, ska SGI beräknas utifrån de förhållanden som gällde precis innan hen slutade arbeta eller började arbeta i en lägre omfattning, om det innebär att SGI blir högre. Det innebär att den försäkrades SGI blir oförändrad om hen har lägre inkomster än tidigare under avbrottet eller inskränkningen. Om den försäkrade har inskränkt sitt arbete men har högre inkomster eller lika höga inkomster som tidigare så ska SGI däremot beräknas som vanligt. Det gäller förstas bara om inkomsterna under inskränkningen uppfyller villkoren för att vara sjukpenning-grundande.

Med förhållandena närmast före avbrottet eller inskränkningen menas personens inkomster och arbetstid med mera precis innan den situation som ger SGI-skydd inträdde. Om personen precis innan den aktuella SGI-skyddssituation inträdde befann sig i en annan situation som också gav SGI-skydd så ska SGI i stället beräknas utifrån de förhållanden som rådde precis innan den situationen i sin tur inträdde. Det innebär att olika SGI-skydd kan avlösa varandra. Så länge det finns en obruten kedja av SGI-skydd så ska SGI beräknas utifrån de förhållanden som rådde innan den första SGI-skyddande situationen inträdde (jfr HFD 2014 ref. 11, domsnytt 2014:010).

Man kan också under vissa förutsättningar få högre inkomster under en tid med SGI-skydd, se avsnitt 7.1.2.

SGI kan i vissa fall bli lägre under tid med SGI-skydd

Andra stycket i 26 kap. 9 § SFB innehåller ett undantag från principen att SGI inte får bli lägre under en tid med SGI-skydd. Det är när SGI ska ändras på grund av att sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta beviljas eller ändras, eller när den försäkrade beviljas tjänstepension. I sådana fall ska SGI ändras enligt 26 kap. 7 § SFB, se avsnitt 6.6. Den lägre SGI:n kan även gälla retroaktivt.

När sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta beviljas eller ändras

Det finns inga särskilda regler för hur SGI ska beräknas när någon har beviljats sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta. Det innebär att SGI precis som i andra fall ska motsvara den försäkrades förväntade framtida inkomster.

Om den försäkrade får hel sjuk- eller aktivitetsersättning, eller livränta som motsvarar hela livränteunderlaget, så kan hen i regel inte antas ha inkomster av arbete framöver. Om hen i stället beviljas partiell sjuk- eller aktivitetsersättning under tid med SGI-skydd så kan hen däremot antas komma att ha inkomster från deltidsarbete framöver. SGI ska då ändras till den andel av den försäkrades tidigare SGI som motsvarar den kvarvarande arbetsförmågan. Om den som beviljas partiell sjuk- eller aktivitetsersättning och befinner sig i en situation som ger SGI-skydd samtidigt arbetar deltid gäller som vanligt att SGI kan beräknas på inkomsten av det aktuella arbetet om den därigenom blir högre.

Om den försäkrade redan har sjuk- eller aktivitetsersättning och omfattningen av ersättningen ändras så att hen får ersättning i en högre omfattning gäller motsvarande.

När livränta beviljas till ett lägre belopp än hela livränteunderlaget

Livränta beviljas inte i fjärdedelar av arbetsförmågan på samma sätt som sjukersättning eller aktivitetsersättning. När den försäkrade delvis har förlorat förmågan att skaffa sig inkomst på grund av en arbetsskada kan livränta i stället beviljas för mellanskillnaden mellan vad hen tjänade innan skadan och vad hen kan uppskattas komma att tjäna efter skadan. Livränta kan beviljas som högst till 7,5 prisbasbelopp. Om den försäkrade tjänade mer än 7,5 prisbasbelopp före skadan så kan livränta beviljas på en andel av 7,5 prisbasbelopp som motsvarar mellan-skillnaden mellan inkomsten före skadan och den uppskattade inkomsten efter skadan. Det saknas regler för hur SGI ska beräknas i den situationen.

När tjänstepension beviljas

Det finns särskilda regler för hur SGI påverkas när tjänstepension beviljas eller ändras innan den försäkrade fyllt 65 år, se kapitel 9.

7.1.2 När kan SGI höjas under SGI-skyddad tid?

Den som omfattas av SGI-skydd arbetar inte alls eller i lägre omfattning än tidigare. I de fall den försäkrade ändå har inkomster som är lika höga eller högre så ändras SGI (se avsnitt 7.1.1.under rubriken Inkomsterna före avbrottet eller inskränkningen).

Ofta har den försäkrade emellertid lägre inkomster än vanligt, eller inga inkomster alls, under SGI-skyddad tid, vilket innebär att SGI inte kan bli högre än tidigare. Det finns dock situationer då SGI ska höjas under SGI-skyddad tid trots att den försäkrade faktiskt inte har de inkomster som föranleder höjningen.

Löneförhöjning under tid med SGI-skydd

En anställd kan få löneförhöjning under en period då hen inte arbetar eller arbetar i lägre omfattning än tidigare och omfattas av SGI-skydd. Den försäkrade skulle då ha kommit att tjäna mer än tidigare om hen hade arbetat som vanligt i det arbete som ligger till grund för hens SGI. I sådana fall kan SGI ändras med anledning av lönerevisionen. Det framgår av ett rättsligt ställningstagande:

FKRS 2018:05 Ändring av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) under SGI-skyddad tid vid lönerevision

För försäkrade med en sjukpenninggrundande inkomst beräknad på inkomster från en pågående anställning ska Försäkringskassan ändra den sjukpenninggrundande inkomsten, under SGI-skyddad tid, enligt den lönerevision som framgår av avtal mellan den försäkrade och dennes arbetsgivare.

Enligt det rättsliga ställningstagandet kan försäkrade vars SGI baseras på en pågående anställning ändras – det vill säga höjas – under SGI-skyddad tid för att motsvara den faktiska löneutveckling som framgår av avtal mellan den försäkrade och dennes arbetsgivare. Ändringen av SGI ska endast baseras på löneändringen i lönerevisioner som den anställda får ta del av, och försäkrade som inte kan styrka någon avtalad löneförhöjning kan inte få sin SGI anpassad. Andra typer av avtal mellan den försäkrade och dennes arbetsgivare, till exempel ett avtal om högre tjänstgöringsgrad som inte kunnat tillträdas, kan enligt praxis endast i undantagsfall medföra att SGI ändras under SGI-skyddad tid, se nedan.

Ställningstagandet innebär alltså att SGI ska ändras för den som får en löneförhöjning under tiden hen inte arbetar eller inte arbetar hela sin arbetstid och omfattas av SGI-skydd. Se avsnitt 6.5.1 om tidpunkten för ändring av SGI vid retroaktiva löneavtal.

Ställningstagandet gäller dock inte för aktiebolagsdelägare som arbetar i bolaget, se det rättsliga ställningstagandet FKRS 2018:05.

Avtalat arbete som inte kunnat tillträdas på grund av sjukdom

Av rättspraxis framgår att SGI kan höjas under tiden den försäkrade är sjuk och inte arbetar eller arbetar i lägre omfattning än tidigare, om hen skulle ha tillträtt en ny anställning ifall hen hade varit frisk. Förutsättningen för detta är att den nya anställningen har avtalats innan den försäkrade blev sjuk, och att det i övrigt inte finns något som talar mot att den försäkrade skulle ha arbetat i anställningen om hen hade varit frisk (FÖD 1985:29 och FÖD 1985:33). Inkomsterna från anställningen måste naturligtvis också i övrigt uppfylla villkoren för SGI, se kapitel 2 och 3.

På motsvarande sätt kan SGI höjas för den som på grund av sjukdom inte kunnat återgå i att arbeta hela sin vanliga arbetstid efter en period av tjänstledighet. Även i så fall gäller att den försäkrade och arbetsgivaren redan innan den försäkrade blev sjuk måste ha avtalat om att tjänstledigheten skulle upphöra vid en viss tidpunkt, och att det inte finns något som talar emot att den försäkrade skulle ha återgått i att arbeta sin normala arbetstid om hen inte hade varit sjuk (RÅ 2001 ref. 54 och RÅ 2003 not. 63).

En högre inkomst av näringsverksamhet har bestämts vid inkomstbeskattningen eller deklarerats

SGI för en egenföretagare kan ha beräknats utifrån de inkomster av näringsverksamhet som har bestämts av Skatteverket vid beskattningen för de tre senaste beskattningsåren. Om Skatteverket bestämmer en ny och högre fastställd förvärvsinkomst för den försäkrade, eller om den försäkrade lämnar in en deklaration till Skatteverket som visar på högre inkomst, så kan en ny SGI bestämmas med beaktande av den nya beskattningen eller den inlämnade deklarationen, se avsnitt 6.5.1.

7.1.3 SGI ska räknas om i vissa fall under tid med SGI-skydd

26 kap. 10 § SFB

I 28–31 §§ finns bestämmelser om omräkning av den sjukpenninggrundande inkomsten under SGI-skyddad tid i vissa fall.

Enligt bestämmelsen medför SGI-skydd också en ytterligare konsekvens, nämligen att SGI ska räknas om. I vilka situationer omräkningen ska ske och hur den ska gå till beskrivs i 26 kap. 28–31 §§ SFB, se kapitel 10.

7.2 Situationer då SGI är skyddad

I det här avsnittet beskrivs de specifika situationer då SGI är skyddad på det sätt som beskrivs i avsnitt 7.1.

7.2.1 SGI-skydd vid studier

26 kap. 11 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade bedriver studier, för vilka han eller hon får studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395). SGI-skydd gäller även under tid då den försäkrade utan att få studiestöd bedriver studier på minst halvtid för vilka studiemedel får lämnas enligt studiestödslagen under förutsättning att studierna bedrivs på eftergymnasial nivå eller bedrivs från och med det andra kalenderhalvåret det år den försäkrade fyller 20 år.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om vilka studier som medför att skyddet är tillämpligt.

Bestämmelsen beskriver SGI-skydd under studier. Enligt första stycket gäller det dels när den försäkrade studerar med studiestöd, dels när den försäkrade studerar utan att få studiestöd om vissa villkor är uppfyllda. Enligt andra stycket kan regeringen bestämma att även ytterligare studier kan ge SGI-skydd, det står mer om detta under rubriken *26 kap. 11 § andra stycket SFB – SGI-skydd vid övriga studier* nedan.

När börjar och slutar SGI-skydd vid studier att gälla?

SGI är enligt bestämmelsen skyddad när man bedriver studier och får studiestöd eller under vissa omständigheter bedriver studier som berättigar till studiemedel. Om man endast har studiestöd under delar av en termin så upphör SGI-skyddet när man inte får studiestöd om det inte är fråga om studier som ger SGI-skydd trots att man inte får studiestöd.

I förarbetena till bestämmelsen om SGI-skydd vid studier med studiestöd står dock att skyddet är avsett att gälla även under ferietid som infaller mellan studietermener. Om man har studiemedel under terminerna före och efter ett ferieuppehåll så ska alltså SGI-skydd gälla även under ferien. Det finns inget i lagtext eller förarbeten som talar emot att SGI är skyddad under ferietiden även när man läser fristående kurser i stället för en utbildning som sträcker sig över läsåret. På samma sätt bör SGI-skyddet gälla under ferier om man bedriver sådana studier som ger SGI-skydd utan att man får studiestöd.

Man kan också avbryta sina studier under en pågående kurs eller termin. För att skyddet ska upphöra måste dock avbrottet vara definitivt, det vill säga det är inte tillräckligt att man är frånvarande från studierna vid ett tillfälle eller under en kortare period. Man måste i princip ha blivit avskriven från kursen eller utbildningen. Att man blir sjuk och inte kan studera innebär alltså inte nödvändigtvis att man har avbrutit sina studier, bland annat med tanke på att man kan fortsätta få studiemedel en tid under sjukdom, och man får då anses studera med studiemedel även under sjukdomstiden.

26 kap. 11 § första stycket första meningen SFB – SGI-skydd vid studier med studiestöd

SGI är enligt första meningen i bestämmelsens första stycke skyddad när den försäkrade studerar och får studiestöd. Med studiestöd menas studiehjälp eller studiemedel (1 kap. 1 § studiestödslagen [1999:1395]). Studiestödet består av olika bidrag och lån som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden (CSN). Det har ingen betydelse om den försäkrade endast får bidrag, eller om hen också får något tillägg eller tar studielån.



Läs mer

Vad som är studiestöd regleras i studiestödslagen 1 kap. 1 §. Studiestöd kan ges i form av studiehjälp eller studiemedel.

Studiehjälp består av studiebidrag, inackorderingstillägg och extra tillägg (2 kap. 1 § studiestödslagen).

Studiehjälp får lämnas till studerande vid de läroanstalter och utbildningar som bestäms av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer (2 kap. 2 § studiestödslagen). Studiebidrag får lämnas från och med kvartalet närmast efter det kvartal då den studerande fyller 16 år. *Studiehjälp lämnas längst till och med det första kalenderhalvåret det år då den studerande fyller 20 år.*

Studiemedel består av studiebidrag och studielån (3 kap. 1 § studiestödslagen). Studiemedel får lämnas till studerande vid de läroanstalter och utbildningar som bestäms av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer. Studiemedel får lämnas även till studerande vid de läroanstalter och utbildningar som avses i 2 kap. 2 § studiestödslagen (som handlar om studiehjälp). I sådana fall får dock studiemedel lämnas tidigast från och med det andra kalenderhalvåret det år då den studerande fyller 20 år, om inte något annat följer av bestämmelser som regeringen meddelar (3 kap. 2 § studiestödslagen). Studiemedel får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 56 år.

Om studiestöd krävs tillbaka

Det finns vissa krav för att man ska ha rätt att få studiestöd, bland annat att man inte har inkomster över ett visst belopp. Om studiestöd har betalats ut felaktigt kan det komma att krävas tillbaka. Om studiemedlen krävs tillbaka i efterhand så anses inte den försäkrade ha studerat med studiestöd (HFD mål nr 3507-14, domsnytt 2016:005).

Det innebär dock inte nödvändigtvis att den försäkrade saknar SGI-skydd under den tid som studiestödet har krävts tillbaka för. SGI kan nämligen vara skyddad även om man studerar utan att få studiestöd under vissa förutsättningar, se nedan i detta avsnitt under rubrikerna "Första stycket andra meningen – SGI-skydd vid studier utan att få studiestöd" och "26 kap. 11 § andra stycket SFB – SGI-skydd vid övriga studier".

Om den försäkrade har haft studiestöd enligt äldre bestämmelser

Vid tillämpning av bestämmelsen likställs studiestöd enligt den upphävda studiestödslagen (1973:349) eller enligt övergångsbestämmelserna till studiestödslagen (1999:1395) med studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) (4 kap. 3 § SFBP). Med hänsyn till vissa studiers längd och möjligheterna att göra studieuppehåll kan övergångsbestämmelserna få betydelse under avsevärd tid (prop. 2008/09:200 del 2, s. 599).

26 kap. 11 § första stycket andra meningen SFB – SGI-skydd vid studier utan att få studiestöd

Enligt andra meningen i bestämmelsens första stycke är SGI skyddad även då den försäkrade bedriver studier utan att få studiestöd, under vissa förutsättningar:

- det måste vara sådana studier som studiemedel får lämnas för
- studierna måste vara på minst halvtid
- den försäkrade måste bedriva studierna, och
- om den försäkrade studerar före det andra kalenderhalvåret det år hen fyller 20 år, så måste det vara fråga om eftergymnasiala studier

Det måste vara sådana studier som studiemedel får lämnas för

För att SGI ska vara skyddad för den som inte får studiestöd måste studierna berättiga till studiemedel enligt studiestödslagen (utom i de situationer som beskrivs under rubriken "Andra stycket – SGI-skydd vid övriga studier" nedan). Regeringen bestämmer med stöd av 3 kap. 2 § studiestödslagen vilka studier som studiemedel får lämnas för. Vilka det är står i en bilaga till studiestödsförordningen (2000:655), för studier utomlands finns dock särskilda regler.

Det är utbildningen eller kursen i sig som ska vara sådan som studiemedel får lämnas för, den försäkrade behöver inte uppfylla några individrelaterade krav för att kunna få studiemedel. Om det behövs, till exempel om det är fråga om studier utomlands, kan Försäkringskassan samråda med CSN för att avgöra om studierna är sådana som studiemedel får lämnas för (prop. 2017/18:168, s. 18 f.).

**Läs mer**

Om skillnaden mellan studiestöd och studiemedel under rubriken "Första stycket första meningen – SGI-skydd vid studier med studiestöd" ovan.

Studierna måste vara på minst halvtid

Det är bara studier på minst halvtid som ger SGI-skydd för de som studerar utan att få studiestöd. Det korresponderar med att studiestöd bara kan beviljas för studier på minst halvtid. Med halvtid avses studietakten, och inte den faktiska tid som den försäkrade lägger på studierna. Studietakten beräknas per termin eller kurs och beror på hur många poäng eller motsvarande som studierna i genomsnitt omfattar per vecka. För studier på högskola eller universitet motsvarar till exempel 1,5 poäng per vecka heltid och 0,75 poäng per vecka halvtid. För studier på folkhögskola räknas i stället tiden som skolan har planerat studier för, där 20 timmar eller mer motsvarar heltid och 11–14 timmar motsvarar halvtid. CSN har information om vad som motsvarar halvtid vid olika typer av studier.

Den försäkrade måste bedriva studierna

För att den försäkrade ska anses bedriva studier måste hen ha antagits till och registrerats på utbildningen eller kursen. Det krävs också att hen sedan följer kursplanen eller motsvarande. Vad det innebär kan dock variera, det går till exempel

inte att kräva att den försäkrade har viss närvaro om det inte finns ett närvarokrav hos utbildningsanordnaren. Det är därför i princip upp till utbildningsanordnaren att avgöra om den försäkrade bedriver studierna på ett sätt som följer kursplanen eller motsvarande (jfr prop. 2017/18:168 s. 18). När studierna har avslutats är också studieresultatet en faktor som måste vägas in i Försäkringskassans bedömning, även om det inte i sig är avgörande. Den enskilde kan styrka att hen verkligen har bedrivit studier genom att till exempel skicka in utdrag ur det gemensamma studiedokumentationsregistret LADOK som visar studieresultat, eller genom intyg från utbildningsanordnaren (prop. 2017/18:168 s. 18 f.).

Om den försäkrade studerar före det andra kalenderhalvåret det år hen fyller 20 år, så måste det vara fråga om eftergymnasiala studier

Som det står i bestämmelsen så gäller SGI-skyddet vid studier utan studiestöd när den försäkrade studerar från och med det andra kalenderhalvåret det år hen fyller 20 år. SGI-skyddet gäller även för studier innan dess om studierna är på eftergymnasial nivå. Studier på grundläggande eller gymnasial nivå kan alltså endast ge SGI-skydd från och med det andra kalenderhalvåret det år den försäkrade fyller 20 år.

Övergångsbestämmelser

Bestämmelsen om att SGI är skyddad även när den försäkrade studerar utan att få studiemedel (i andra fall än de som beskrivs nedan under rubriken *26 kap. 11 § andra stycket SFB – SGI-skydd vid övriga studier*) började gälla den 1 juli 2018. Det innebär att skyddet gäller från och med den 1 juli 2018 om den försäkrade då bedriver studier som uppfyller villkoren. Om studierna påbörjades innan dess måste den försäkrade alltså ha skyddat sin SGI under tiden fram till och med den 30 juni 2018 på annat sätt, till exempel genom att få studiestöd.

26 kap. 11 § andra stycket SFB – SGI-skydd vid övriga studier

Enligt andra stycket i bestämmelsen får regeringen föreskriva vilka ytterligare studier som det aktuella SGI-skyddet ska gälla för. Det har regeringen gjort genom förordningen (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst:

2 § förordning (2000:1418)

Skyddsbestämmelserna ska, utöver vad som anges i 26 kap. 11 § första meningen socialförsäkringsbalken, tillämpas för en försäkrad som

1. är ledig från sin anställning för studier inom det egna yrkesområdet,
2. bedriver studier inom det egna yrkesområdet i annat fall än som anges i 1, dock för högst ett år, eller
3. bedriver studier som han eller hon får bidrag för enligt förordningen (2016:706) om utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå eller får studiestartsstöd för enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Studier inom eget yrkesområde

Enligt punkterna 1 och 2 i ska skyddsbestämmelsen i 26 kap. 11 § SFB tillämpas på personer som studerar inom eget yrkesområde. Det gäller enligt punkten 1 för anställda som är lediga från sin anställning för att studera så länge de är tjänstlediga och studerar inom eget yrkesområde, och enligt punkten 2 för andra som inte är tjänstlediga från en anställning för att studera, men i så fall högst ett år.

SGI-skydd gäller även vid studier som berättigar till studiestöd, se under rubriken "Första stycket andra meningen – SGI-skydd vid studier utan att få studiestöd" ovan. Bestämmelserna om studier inom eget yrkesområde har främst betydelse för försäkrade som har studerat utan att få studiestöd innan den 1 juli 2018 och för försäkrade som studerar men som inte uppfyller de villkor för SGI-skydd som gäller för att omfattas av SGI-skydd vid studier som berättigar till studiestöd.

Den försäkrade måste vara etablerad inom yrkesområdet

En förutsättning för att den försäkrade ska anses studera inom eget yrkesområde är att hen faktiskt har ett eget yrkesområde. Det krävs alltså någon form av etablering i ett yrke. Enligt praxis ska den försäkrade ha förvärvsarbetat minst ett år inom yrket för att anses som etablerad inom yrkesområdet (FÖD mål nr 405/1982, Westerhäll [1986], s. 146). Tid som den försäkrade arbetat som praktikant eller elev inom yrket räknas inte in i ettårsperioden (FÖD-dom 1495/1978 och FÖD-dom 122/1981).

Studierna måste avse att leda till arbete inom samma yrkesområde

Som villkor för att studier inom det egna yrkesområdet ska ge SGI-skydd, har i praxis krävts att studierna antas komma att leda till ett arbete av i huvudsak likartad typ som det yrke den försäkrade är etablerad i. Studier anses som regel bedrivas inom det egna yrkesområdet om de ska leda till ett arbete med

- i huvudsak samma arbetsuppgifter,
- en lönereglering efter samma principer som de som gällde för det gamla arbetet,
- samma ansvar, och
- samma arbetsvillkor

I domsregistret på Fia finns ett stort antal domar som belyser frågan om studier inom det egna yrkesområdet. Domsregistret uppdateras dock inte sedan september 2009.

Studierna måste inte vara på någon särskild nivå

Även grundskole- och gymnasiestudier i allmänna ämnen har ansetts vara bedrivna inom det egna yrkesområdet, i de fall studierna har varit en förutsättning för fortsatta studier med inriktning på det egna yrkesområdet (se till exempel FÖD 1982:20). För att högskole- eller universitetsstudier ska anses bedrivas inom eget yrkesområde får studierna dock inte vara inriktade mot att ge en mer generell kompetens. I stället bör de ha en inriktning på just det område inom vilken den försäkrade arbetar (KRSU mål nr 2993-2995-11, domsnytt 2012:073).

En person kan efter avlagd doktorsexamen fortsätta med postdoktorala studier. Sådana studier finansieras ofta med stipendier. Syftet med postdoktorala studier är att forskare ska få möjlighet att förkovra sig vid en vetenskaplig institution ofta på annan ort för att därigenom få nya, vanligen internationella, forskningserfarenheter. Frågan om postdoktorala studier är studier inom eget yrkesområde har inte prövats i högsta instans. Däremot har kammarrätten i två domar konstaterat att postdoktorala studier var att anse som studier inom eget yrkesområde. Postdoktorala studier kan alltså vara studier inom eget yrkesområde. Försäkringskassan måste dock i varje enskilt ärende där postdoktorala studier är aktuella utreda om omständigheterna är sådana att villkoren för SGI-skydd i samband med studier inom eget yrkesområde är uppfyllda.



Rättsfall

I den ena kammarrättsdomen var det frågan om en kvinna som i ungefär fem år haft en doktorandtjänst som avslutades med avlagd doktors-examen. Enligt arbetsgivaren hade kvinnan både varit verksam som

forskare och undervisat. Hon hade haft rätt till en SGI på grundval av inkomsterna från doktorandtjänsten.

Kammarrätten menade att kvinnans verksamhet inom ramen för doktorandtjänsten skulle anses vara hennes yrkesområde. Eftersom hon haft tjänsten i fem år fick kvinnan även anses vara etablerad inom detta yrkesområde. Kammarrätten menade att de postdoktorsstudier som kvinnan bedrivit hade ett direkt samband med tidigare verksamhet. Studierna skulle därför ses som vidareutbildning inom eget yrkesområde (KRNS mål nr 2051-1996).



Rättsfall

Det andra avgörandet gällde en man som under cirka ett och ett halvt år av doktorandtiden hade arbetat som assistent med utbildningsbidrag om 80 procent och därutöver haft en undervisningstjänst om 20 procent. Därefter hade han en doktorandtjänst under ungefär ett och ett halvt år och en anställning som forskarassistent i cirka ett halvår. Efter doktorsexamen hade mannen haft en anställning som forskare i ett halvår och därefter fått en tjänst som forskarassistent. Efter en månad beviljades han tjänstledighet för att bedriva postdoktorala studier i Tyskland.

Kammarrätten konstaterade att mannen, såväl under doktorandtiden som därefter haft olika tjänster med inriktning på forskning inom sitt ämnesområde. Kammarrätten konstaterade att mannen fått sedvanlig lön för sitt arbete och att lönen även berättigade till en SGI. Mot bakgrund av detta menade kammarrätten att den verksamhet mannen ägnade sig åt inom ramen för nämnda tjänster skulle anses som hans yrkesområde. Med hänsyn till den tid som han hade haft tjänsterna fick mannen även anses vara etablerad inom detta yrkesområde. De postdoktorsstudier som mannen bedrivit hade ett direkt samband med tidigare verksamhet. Studierna skulle därför ses som vidareutbildning inom eget yrkesområde (KRNS mål nr 3168-1996).

Kompletterande pedagogisk utbildning och studiestartsstöd

SGI-skydd gäller enligt punkt 3 i 2 § förordningen (2000:1418) för den som får andra typer av förmåner än studiemedel när hen studerar. Det är dels den som får utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå och dels den som får studiestartsstöd.

Vissa utbildningsbidrag och stöd enligt äldre bestämmelser

Enligt övergångsbestämmelser till förordning (2000:1418) gäller SGI-skydd enligt äldre bestämmelser för de som fått studiestöd enligt lagen (1983:1030) om särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa, för de som har fått särskilt utbildningsbidrag för tid före den 1 januari 2003, för de som fått rekryteringsbidrag enligt lagen (2002:624) om rekryteringsbidrag till vuxenstuderande och för de som har fått utbildningsbidrag för doktorander eller får utbildningsbidrag för doktorander innan den 30 juni 2022.

När skolor har stängt för att förhindra spridningen av covid 19

Under år 2020 vidtogs flera åtgärder för att minska spridningen av coronaviruset som orsakar sjukdomen covid-19. En av de åtgärder som övervägdes var att stänga ned skolor. Frågan uppkom då om SGI-skydd vid studier kunde gälla om en försäkrad på grund av detta inte kunde delta i utbildning. Försäkringskassan gjorde därför ett rättsligt ställningstagande beträffande detta:

Försäkringskassans ställningstagande 2020:04

SGI-skydd ska gälla vid ledighet som har samband med åtgärder för att förhindra spridningen av det virus som orsakar covid-19 och som innebär att den studerande saknar möjlighet att bedriva sina studier på grund av att en läroanstalt inte kan erbjuda utbildning.

**Läs mer**

I bakgrunden och övervägandena till det rättsliga ställningstagandet 2020:04.

7.2.2 SGI-skydd vid periodiskt ekonomiskt stöd

26 kap. 12 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade får periodiskt ekonomiskt stöd enligt särskilda avtal mellan arbetsmarknadens parter. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar ytterligare föreskrifter om förutsättningarna för att avtalen ska medföra att skyddet är tillämpligt.

Regeringen har i 2 a § förordningen (2000:1418) meddelat ytterligare föreskrifter.

2 a § förordningen (2000:1418)

Skyddsbestämmelserna skall tillämpas för en försäkrad som enligt s.k. trygghetsavtal erhåller periodiskt ekonomiskt stöd för studier, praktik, start av eget företag eller annan jämförbar aktivitet.

Vem kan få stödet och vad är syftet?

Genom sin anställning omfattas vissa arbetstagare av omställningsavtal som arbetsmarknadens parter tillsammans har tecknat. Sådana omställningsavtal syftar till att ge arbetstagare som har sagts upp eller riskerar att sägas upp stöd i omställningen till ny försörjning. Omställningsavtalen administreras av s.k. trygghetsråd. Ett trygghetsråd kan till exempel vara en stiftelse som bildats av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer med ändamål att främja åtgärder som syftar till att finna ett nytt arbete för arbetstagare som drabbas av exempelvis driftinskränkning, företagsnedläggning eller rationalisering av verksamhet. Trygghetsråden ger bland annat omställningsstöd i form av individuellt formade handlingsprogram för att underlätta för arbetslösa att få ett nytt arbete. I omställningsstödet kan trygghetsråden helt eller delvis ge ekonomiskt bidrag till studier, praktik, start av eget företag eller annan aktivitet. (Jfr prop. 2004/05:108, s. 21 f.)

Trygghetsråden är skyldiga att betala sociala avgifter för ersättningar som betalas ut som omställningsstöd. Ersättningarna är också skattepliktiga för den enskilde. Den ersättning som den enskilde får från trygghetsråden är dock inte inkomst av eget

arbete och kan därmed inte ingå i SGI med stöd av 25 kap. 2 § SFB. SGI kan dock omfattas av skydd med stöd av 26 kap. 12 § SFB (jfr prop. 2004/05:108, s. 22).

Den försäkrade måste också ha minskat eller avbrutit sitt arbete enligt vad som följer av 26 kap. 9 § SFB för att skyddet ska kunna bli aktuellt. Den försäkrade som fortsätter att arbeta i samma omfattning och får mellanskillnaden mellan det tidigare arbetet och sitt nuvarande arbete i ersättning från ett trygghetsråd kan inte omfattas av SGI-skydd.

Vad menas med "periodiskt ekonomiskt stöd"?

Med uttrycket "periodiskt ekonomiskt stöd" avses att ersättningen ska betalas ut med periodicitet, det vill säga månatligen. Om den försäkrade endast har fått någon form av engångsersättning är SGI inte omfattad av skydd. (Jfr prop. 2004/05:108 s. 23 och 33.)

7.2.3 SGI-skydd vid arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder

26 kap. 13 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade

1. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, eller
2. står till arbetsmarknadens förfogande.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela

1. föreskrifter om undantag från kravet på att den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program ska få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, och
2. föreskrifter om de villkor som gäller för att den försäkrade ska anses stå till arbetsmarknadens förfogande.

Enligt bestämmelsen gäller SGI-skydd dels när den försäkrade deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning, dels när den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande.

Enligt andra stycket kan regeringen meddela föreskrifter om undantag från kravet på att den försäkrade ska få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Det innebär att regeringen kan bestämma att SGI i vissa fall ska vara skyddad vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program trots att den försäkrade inte får ersättning för deltagandet. Regeringen får också meddela föreskrifter om villkor som måste vara uppfyllda för att den försäkrade ska anses stå till arbetsmarknadens förfogande på ett sådant sätt så att SGI är skyddad.

SGI-skydd vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program utan att få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning

Enligt bestämmelsen gäller SGI-skydd alltså vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program om den försäkrade får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller

etableringsersättning. Men i vissa fall är SGI skyddad även om den försäkrade inte får sådan ersättning, alltså ett undantag från kravet i SFB som regeringen har möjlighet att besluta om. Det regleras i 4 § förordningen (2000:1418).

4 § förordning (2000:1418)

Skyddsbestämmelserna ska tillämpas för en försäkrad som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program men inte får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning på grund av att han eller hon är avstängd från rätt till någon sådan ersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser när han eller hon enligt den förordningen

1. inte medverkat till att upprätta en individuell handlingsplan, inte lämnat en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen inom utsatt tid eller inte besökt eller tagit kontakt med Arbetsförmedlingen eller en kompletterande aktör vid en överenskommen eller på annat sätt bestämd tidpunkt,
2. vid ett tillfälle avvisat någon insats, aktivitet eller annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd inom programmet, eller
3. utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppträdande skilts från sitt arbete.

Skyddsbestämmelserna ska även tillämpas för en försäkrad som utan att vara avstängd från rätt till aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning inte får någon sådan ersättning.

En deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program kan under vissa omständigheter stängas av från ersättning om de missköter sig. Från och med den 1 januari 2018 regleras detta i förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (FEA). Innan dess fanns regler om avstängning från rätt till ersättning i förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd (FAS). För den som är avstängd från sin rätt till aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning enligt FAS gäller 4 § förordningen (2000:1418) i den äldre lydelsen (se punkt 2 i övergångsbestämmelserna till förordningen [2017:835] om ändring i förordningen [2000:1418] om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst).

Enligt 4 § förordningen (2000:1418) ska SGI-skyddet enligt 26 kap. 13 § SFB gälla även under tiden en deltagare är avstängd från ersättning, om avstängningen sker av vissa anledningar. Vissa av de bestämmelser i FEA om när en deltagare kan stängas av från ersättning korresponderar med punkterna i 4 § förordningen (2000:1418).

Avstängningar som avser tid *från och med den 1 januari 2018* enligt FEA, som ger SGI-skydd enligt 4 § förordningen (2000:1418):

- 6 kap. 2 § första stycket 1–3 FEA som motsvarar 4 § första stycket 1 förordningen (2000:1418),
- 6 kap. 3 § första stycket 4 FEA som motsvarar 4 § första stycket 2 förordningen (2000:1418) men bara om den försäkrade har varit avstängd av den anledningen vid högst ett tillfälle under aktuell programperiod, och
- 6 kap. 4 § första stycket 1–2 FEA som motsvarar 4 § första stycket 3 förordningen (2000:1418).

Avstängningar som avser tid *till och med den 31 december 2017* enligt FAS som ger SGI-skydd enligt 4 § förordningen (2000:1418):

- 14 a § första stycket 1–3 FAS som motsvarar 4 § första stycket 1 förordningen (2000:1418),
- 14 b § första stycket 3 FAS som motsvarar 4 § första stycket 2 förordningen (2000:1418) men bara om den försäkrade har varit avstängd av den anledningen vid högst ett tillfälle under aktuell programperiod, och
- 14 c § första stycket 1–2 FAS som motsvarar 4 § första stycket 3 förordningen (2000:1418).

Om den försäkrade är avstängd från ersättning av någon annan anledning enligt FEA, eller FAS om den är tillämplig, än de ovanstående så gäller alltså inte SGI-skydd enligt 26 kap. 13 § SFB. Enligt 4 § andra stycket förordningen (2000:1418) gäller dock SGI-skyddet för den som inte är avstängd men som av något annat skäl inte får ersättning.

SGI-skydd genom att stå till arbetsmarknadens förfogande

SGI-skydd kan gälla för den som står till arbetsmarknadens förfogande. Vem som kan skydda sin SGI på detta sätt och vad som krävs för det regleras i 3 § förordningen (2000:1418).

3 § förordning (2000:1418)

Skyddsbestämmelserna ska tillämpas för en försäkrad som har en sjukpenninggrundande inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete och som före ingången av den månad han eller hon fyller 65 år

1. är helt eller delvis arbetslös,
2. på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos sin arbetsgivare, eller
3. på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete i den egna verksamheten.

Bestämmelserna i första stycket gäller endast när den försäkrade är beredd att anta erbjudet arbete i en omfattning som svarar mot den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten samt

1. aktivt söker sådant arbete och är anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen, eller
2. söker arbete på det sätt som Försäkringskassan föreskriver.

För en försäkrad som har fått sjukpenning ska villkoren enligt andra stycket 1 anses vara uppfyllda under 25 arbetsdagar från det att rätten till sjukpenning har upphört

Första stycket – har en SGI och är under 65 år

SGI-skydd ska tillämpas på försäkrade som har en SGI av anställning eller av annat förvärvsarbete. Även försäkrade som tidigare har försörjt sig som egenföretagare kan alltså skydda sin SGI, genom att stå till arbetsmarknadens förfogande på samma sätt som försäkrade som tidigare varit anställda.

Skyddsbestämmelserna ska emellertid bara tillämpas före ingången av den månad den försäkrade fyller 65 år. Det skiljer sig från åldersbegränsningar i vissa andra SGI-skydd som gäller fram till att den försäkrade har fyllt 65 år.

Den som har en SGI och som inte har fyllt 65 år och som inte heller fyller 65 år under den aktuella månaden kan alltså omfattas av bestämmelserna. Men bara om hen antingen är helt eller delvis arbetslös eller av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos sin arbetsgivare eller i den egna verksamheten.

Första stycket punkt 1 – helt eller delvis arbetslös

Man är helt arbetslös om man saknar arbete. Den som har ett arbete som anställd kan ändå omfattas av bestämmelserna om hen är delvis arbetslös. Att man är delvis arbetslös i det här sammanhanget innebär att man har en anställning, men den anställningen är i en lägre omfattning än det arbete som låg till grund för hens SGI.

Den som fortfarande arbetar i ett eget företag kan inte betraktas som delvis arbetslös, bland annat eftersom arbete i ett eget företag inte på samma sätt kan vara avtalat att ske i någon viss omfattning.

Första stycket punkt 2 och 3 – på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete

Även den som inte formellt sett är helt eller delvis arbetslös kan skydda sin SGI genom att stå till arbetsmarknadens förfogande. Det gäller den som inte kan arbeta eller inte kan arbeta i samma omfattning som tidigare hos sin arbetsgivare eller i sitt egna företag på grund av sjukdom, men som inte kan få sjukpenning. Detta eftersom hen trots sjukdomen skulle kunna utföra ett annat arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden (jfr bland annat 27 kap. 2 och 48 §§ SFB). Dessa personer omfattas inte av SGI-skydd enligt 26 kap. 17 § SFB, se avsnitt 7.2.6. Det är Försäkringskassan – och inte till exempel Arbetsförmedlingen eller arbetsgivaren – som bedömer den försäkrades arbetsförmåga i det här sammanhanget.



Läs mer

Av förarbeten framgår att skyddet riktar sig till försäkrade som inte har rätt till sjukpenning efter prövning enligt 3 kap. 7 § AFL, numera 27 kap. SFB, därför att Försäkringskassan har bedömt att den försäkrade kan ta ett annat arbete på arbetsmarknaden (jfr prop. 2007/08:136 s. 90).

Andra stycket – beredd att anta ett erbjudet arbete i samma omfattning som SGI

SGI-skyddet ska tillämpas för de försäkrade som definieras i första stycket om de uppfyller vissa villkor. Villkoren är att den försäkrade måste vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen samt aktivt söka och vara beredd att anta erbjudet arbete i en omfattning som motsvarar fastställd SGI.

Att den försäkrade ska vara beredd att anta erbjudet arbete i en omfattning som svarar mot SGI innebär att SGI-skyddet inte gäller om den försäkrade söker arbete som är av lägre omfattning än det arbete som hens SGI är baserad på. I en sådan situation finns det inte heller stöd i någon bestämmelse för att basera SGI på en lägre nivå. Det finns ett undantag från detta för den som får tjänstepension innan hen fyller 65 år, se kapitel 9.

Andra stycket punkt 1 – anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och aktivt arbetssökande

Att vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen innebär att man har blivit registrerad hos Arbetsförmedlingen och att man inte har avaktualiserats på grund av att man har slutat söka arbete.

Rättskällorna ger inte något tydligt svar på vad som avses med begreppet "aktivt söka arbete", det finns till exempel inte något vägledande avgörande på området. En

tolkning av begreppet måste göras i varje enskilt fall. Men om den försäkrade inte kan visa att hen har vidtagit några åtgärder över huvud taget under en längre tid så kan det vara svårt att anse att hen har varit aktivt arbetssökande.

Arbetsförmedlingen noterar en kod för sökandekategori för alla anmälda arbets-sökande. Koden ska motsvara den arbetssökandes faktiska situation, vad gäller möjlighet att söka och ta ett arbete. Vid utredning av om den försäkrade varit aktivt arbetssökande kan Försäkringskassan använda information från Arbetsförmedlingen om i vilken sökandekategori den försäkrade är registrerad. Arbetsförmedlingens kodning av den försäkrade kan däremot inte utan vidare ligga till grund för Försäkringskassans bedömning, av om den försäkrade ska anses vara aktivt arbetssökande. Försäkringskassan är nämligen inte bunden av kodningen av den försäkrade. Försäkringskassan måste därför göra en egen bedömning av om det finns SGI-skydd, oavsett vilken kod Arbetsförmedlingen har angett. (Jfr HFD 2011 not. 4, domsnytt 2011:030)

Om Arbetsförmedlingen i efterhand ändrar kodningen av den försäkrade är det viktigt att utreda de faktiska förhållandena vid tiden för SGI-skyddet. I domar i kammarrätterna framkom att den försäkrade skapats ett SGI-skydd genom att Arbetsförmedlingen gjort retroaktiva åtgärder. Kammarrätten ansåg att detta inte var en möjlig hantering. När frågan om ett i efterhand konstruerat SGI-skydd kommer upp i ett ärende måste de faktiska förhållandena vid tiden för glappet utredas grundligt, (KRNG 4611-12, KRSU 2328-12, domsnytt 2015:006).

Andra stycket punkt 2 – annat sätt som Försäkringskassan föreskriver

SGI kan också vara skyddad om den försäkrade söker arbete på ett annat sätt än det som sägs i andra stycket punkt 1, nämligen på ett sådant sätt som Försäkringskassan föreskriver. Försäkringskassan har inte föreskrivit något annat sätt att söka arbete, varför det endast är arbetssökande enligt punkt 1 som kan ge SGI-skydd.

Tredje stycket – efter att den försäkrade har fått sjukpenning

För den som har fått sjukpenning ska villkoren i bestämmelsens andra stycke punkt 1 anses vara uppfyllt i 25 arbetsdagar efter den sista dagen med sjukpenning. Det innebär att den som har fått sjukpenning inte behöver vara registrerad som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och aktivt söka arbete för att SGI-skyddet ska gälla under den tiden. Dock måste övriga villkor vara uppfyllda, det vill säga att den försäkrade är helt eller delvis arbetslös eller inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren eller i den egna verksamheten av hälsoskäl. Det gäller också som längst till och med månaden innan den försäkrade fyller 65 år.

Bestämmelsen i tredje stycket gäller den som har fått sjukpenning i någon omfattning, oavsett om sjukpenning har beviljats på grund av nedsatt arbetsförmåga, i förebyggande syfte eller interimistiskt (enligt 112 kap. 2-2a §§ SFB). Det gäller inte andra förmåner än sjukpenning, som till exempel rehabiliteringspenning eller sjukpenning i särskilda fall. Det gäller inte heller för den som har nedsatt arbetsförmåga men som av något annat skäl inte har fått sjukpenning, eller för den som har ansökt om sjukpenning men inte beviljats sjukpenning alls.

Tidsperioden på 25 arbetsdagar har valts för att överensstämja med den tid som en arbetslös enligt praxis kan göra avbrott i arbetssökandet med bibehållet SGI-skydd och ska överensstämja med semesterlagen. Läs mer under rubriken *Avbrott i arbetssökandet*.

Avbrott i arbetssökandet

Enligt domstolspraxis är SGI skyddad även när en arbetssökande gör avbrott i arbetssökandet motsvarande semester för en anställd. Förutsättningarna för att SGI ska vara skyddad under avbrott i arbetssökande är att

- det inte sker mer än två avbrott under ett kalenderår
- avbrottet eller avbrotten uppgår till som mest till 25 arbetsdagar sammanlagt under ett kalenderår
- den försäkrade antingen är arbetssökande på det sätt som avses i 3 § förordning (2000:1418) direkt innan avbrottet, eller var arbetssökande på det sätt som avses i 3 § förordning (2000:1418) innan en period med annat SGI-skydd som gäller direkt innan avbrottet.

Det finns i princip inga andra krav än de ovanstående för att SGI ska vara skyddad under avbrott i arbetssökandet. Den försäkrade måste alltså inte göra något särskilt under avbrottet eller meddela Arbetsförmedlingen om avbrottet i förväg. En försäkrad som blir avaktualiserad hos Arbetsförmedlingen kan alltså anses göra ett avbrott, oavsett anledningen till att hen blir avaktualiserad.

Avbrottens längd och frekvens

Den försäkrade kan göra ett eller två avbrott per år, men den sammanlagda tiden för avbrotten får inte överstiga 25 arbetsdagar under ett kalenderår (KRNG 6303-14, se domsnytt 2015:027). I de domar som behandlar avbrott i arbetssökandet har man gjort jämförelser med anställdas rätt till semester i 25 dagar enligt semesterlagen (se FÖD 1986:27 och RÅ 2003 ref. 93). Enligt semesterlagen räknas vardagar som semesterdagar. Lördag och söndag, allmänna helgdagar samt midsommarafton, julafton och nyårsafton räknas dock normalt inte som semesterdagar. Perioden om 25 arbetsdagar är alltså i regel fem veckor lång (eller längre om midsommarafton, julafton, nyårsafton eller någon allmän helgdag infaller under perioden), oavsett hur många dagar per vecka den försäkrade tidigare har arbetat.

I ett fall uttalade kammarrätten att avbrott på mer än 25 arbetsdagar kan vara godtagbart i vissa fall:



Rättsfall

Den försäkrade hade gjort avbrott i arbetssökandet och befunnit sig utomlands. Avbrottet hade varat i sex veckor och tre dagar på grund av att den försäkrades make hade blivit sjuk, vilket hade fördröjt hemresan.

Kammarrätten uttalade att ett längre avbrott från arbetssökandet ska anses godtagbart om en arbetstagare inte skulle anses ha olovlig frånvaro från sitt arbete vid en förlängd utlandsvistelse i motsvarande situation. I regel bör då krävas att vistelsen förlängts i anledning av egen sjukhusvistelse eller på grund av avrådan från hemresa. Så var inte fallet i målet varför den försäkrade inte omfattades av SGI-skydd under avbrottet (KRNS 2811-11, se domsnytt 2012:029).

Krav på att den försäkrade är arbetssökande innan avbrottet

För att den försäkrade ska kunna göra avbrott i arbetssökandet krävs att hen innan avbrottet varit

- anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- beredd att anta ett erbjudet arbete i minst samma omfattning som SGI och
- aktivt arbetssökande.

Villkoren har ansetts uppfylla även om den försäkrade har gjort avbrott direkt efter en period med annat SGI-skydd, till exempel under en kortare period med sjukdom eller föräldraledighet, under förutsättning att den försäkrade har varit anmäld som arbetssökande, beredd att anta ett erbjudet arbete i minst samma omfattning som SGI och aktivt arbetssökande innan den perioden med annat SGI-skydd.



Rättsfall

Den försäkrade avbröt sitt arbetssökande för att under drygt sex veckor uppbära föräldrapenning. Omedelbart efter föräldraledigheten tog han fem veckors semester. HFD bestämde att SGI-skydd skulle gälla under avbrott i arbetssökande även om avbrottet följde efter en period av föräldraledighet, eftersom den försäkrade innan föräldraledigheten hade varit arbetsökande. (HFD 2012 ref. 3, se domsnytt 2012:026).



Rättsfall

Den försäkrade avbröt sina studier och skrev efter ett avbrott på cirka två veckor in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. HFD fann att SGI-skydd under avbrott i arbetssökandet inte kan utsträckas till att omfatta försäkrade som inte tidigare har varit arbetssökande. (HFD 2014 ref. 11, domsnytt 2014:010)

7.2.4 SGI-skydd vid graviditet

26 kap. 14 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen.

SGI-skyddet i bestämmelsen innebär att den som är gravid har möjlighet att helt sluta arbeta eller minska sitt arbete, tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen utan att SGI:n påverkas. Formuleringen "avbryta eller inskränka sitt förvärvsarbete", innebär att det är just arbetet som måste förändras i omfattning och inte bara inkomsten.

Att man i bestämmelsen anger tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen innebär att Försäkringskassan här har möjlighet att välja det som är mest fördelaktigt för den försäkrade.

RAR 2002:2 till 26 kap. 14 § SFB

Att avbryta eller inskränka arbetssökande enligt 26 kap. 14 § socialförsäkringsbalken bör jämföras med att avbryta eller inskränka förvärvsarbete. Detta bör endast gälla den som omfattas av SGI-skydd enligt 3 § förordningen (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst.

Försäkringskassan har i det allmänna rådet utvidgat målgruppen för skyddet till att även innefatta de som är arbetslösa.

Den som är helt eller delvis arbetslös eller som av hälsoskäl inte kan återgå i arbete kan omfattas av 3 § förordningen (2000:1418), se avsnitt 7.2.3. Den som är gravid och tillhör denna grupp har alltså möjlighet att omfattas av SGI-skydd, i detta fall genom att avbryta eller minska sitt arbetssökande. Avbrottet eller inskränkningen av arbetssökande måste då göras tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Avbryta eller minska uttag av föräldrapenning

Att avbryta eller minska sitt föräldrapenninguttag kan inte jämföras med att avbryta eller inskränka sitt förvärvsarbete.



Rättsfall

I Försäkringsöverdomstolen framförde Försäkringskassan att en kvinna med beräknat förlossningsdatum den 21 februari 1989 inte hade något SGI-skydd. Den försäkrade hade arbetat och haft föräldrapenning i olika perioder efter att hon fick sitt första barn 1987. Den försäkrade slutade ta ut föräldrapenning efter den 6 december 1988 och hade då inte varit i arbete efter den 31 juli 1988.

FÖD konstaterade att den försäkrade inte var i arbete när sex månader kvarstod till beräknad förlossning och hon kunde därför inte omfattas av SGI-skyddet för gravida (FÖD mål nr 2191/1989).

7.2.5 SGI-skydd vid vård av barn

SGI-skyddet för den som är föräldraledig är tvådelat, och regleras dels i 26 kap. 15 § SFB för den som vårdar barn under ett år och i RAR:en till 26 kap. 15 § SFB för den som vårdar barn som är ett år och över.

När barnet är under ett år

26 kap. 15 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade helt eller delvis avstår från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § föräldraledighetslagen (1995:584) och barnet inte fyllt ett år.

Det som föreskrivs i första stycket gäller även vid adoption av barn som inte fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård.

Den som avbryter eller minskar sitt arbete för vård av barn som är under ett år har sin SGI skyddad. Av förarbeten framkommer också att man inte behöver ha ett arbete att avbryta eller minska, utan att bestämmelsen är tillämplig även på den som exempelvis studerar eller är arbetslös (prop. 2004/05:108 s 35). Man behöver inte heller ta ut någon föräldrapenning för att omfattas av bestämmelsen, men man behöver ta hand om barnet. Det är möjligt för mer än en förälder att omfattas av skyddet samtidigt.

Av 1 § föräldraledighetslagen framgår att med förälder likställs den som

- utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn
- har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem
- är gift med och bor tillsammans med en förälder
- är sambo med en förälder.

För den som adopterar ett barn som är under tio år räknas den dag då man har haft det adopterade barnet i sin vård i ett år som barnets ettårsdag.

När barnet fyller ett år

När barnet fyller ett år upphör det lagreglerade SGI-skyddet vid vård av barn, men i domstolspraxis har skyddet ansetts fortsätta gälla även därefter i vissa fall. Försäkringskassan har tagit fram ett allmänt råd till 26 kap. 15 § SFB som beskriver när SGI bör anses vara skydda vid vård av barn som är ett år eller äldre:

RAR 2002:2 till 26 kap. 15 § SFB

Enligt rättspraxis fortsätter SGI-skyddet att gälla även från och med barnets ettårsdag om den försäkrade i oavbruten följd är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete och under den tiden får föräldrapenning.

För att kunna anses vara ledig i oavbruten följd från förvärvsarbete för vård av barn som fyllt ett år bör en försäkrad som är

1. helt ledig från förvärvsarbete ta ut totalt minst fem föräldrapenningdagar per kalendervecka
2. delvis ledig från förvärvsarbete ta ut ett proportionellt färre antal föräldrapenningdagar än den som är helt ledig från förvärvsarbete enligt 1.

Bedömningen av om uttaget enligt andra stycket 2 motsvarar minskningen i arbetstid bör göras i förhållande till den arbetstid som ligger till grund för den sjukpenninggrundande inkomst som gällde före arbetstidsminskningen. Bedömningen av om uttaget enligt andra stycket 1 och 2 motsvarar minskningen i arbetstid bör göras antingen dag för dag eller över en period av en kalendervecka. När arbetstiden per kalendervecka varierar bör bedömningen i stället göras utifrån den längre schemalagda arbetstidscykel som den försäkrade har vid uttagstillfället.

Uttag av föräldrapenning enligt andra stycket kan göras på sjukpenning-, grund- eller lägstanivå.

SGI-skydd gäller alltså även när barnet har fyllt ett år för en förälder (eller en person som jämställs med förälder) som avstår från arbete eller minskar sin arbetstid och tar ut föräldrapenning i en omfattning som svarar mot den minskade arbetstiden. Minskningen av arbetstid bedöms i förhållande till den arbetstid som ligger till grund för den försäkrades SGI.

Uttaget av föräldrapenning kan bedömas för antingen en dag eller en kalendervecka. Om den försäkrades arbetstider varierar från vecka till vecka kan bedömningen i stället för kalendervecka göras över en längre period. Det innebär att SGI är skyddad

- en dag om den försäkrade tar ut föräldrapenning i en omfattning som svarar mot arbetstidsminskningen den dagen
- under en kalendervecka om den försäkrade tar ut föräldrapenning i en omfattning som svarar mot arbetstidsminskningen den kalenderveckan
- under en längre period än en kalendervecka om den försäkrades arbetstider varierar veckorna emellan och hen tar ut föräldrapenning i en omfattning som svarar mot arbetstidsminskningen under den längre period som följer av hens schemalagda arbetstidscykel vid uttagstillfället.

När vi ska bedöma om den försäkrade tar ut föräldrapenning i en omfattning som motsvarar den minskade arbetstiden ska fem dagar anses motsvara hela den försäkrades arbetstid under en kalendervecka, oavsett om hens SGI baseras på arbete på heltid eller en annan omfattning. Om den försäkrade tar ut minst fem dagar med föräldrapenning under kalenderveckan motsvarar det alltså en minskning av arbetstiden med 100 procent, oavsett om hen vanligtvis jobbar fler eller färre dagar än fem per vecka.

Om den försäkrade arbetar delvis, så måste hen minst ta ut den andel av fem dagar med föräldrapenning som motsvarar minskningen av hens arbetstid för att SGI-skyddet ska gälla. Om den försäkrade till exempel arbetar 80 procent av sin vanliga arbetstid så måste hen alltså ta ut 20 procent av fem dagar, det vill säga en dag med föräldrapenning under kalenderveckan. Det gäller även om den försäkrades SGI baseras på arbete fler eller färre än fem dagar per vecka.

Om den försäkrade tar ut tillräckligt många dagar med föräldrapenning under en kalendervecka så är SGI skyddad under hela den kalenderveckan. Det spelar ingen roll vilka veckodagar föräldrapenningen avser. Det spelar inte heller någon roll om det är föräldrapenning på lägstanivå eller på sjukpenningnivå.

Om den försäkrade inte tar ut tillräckligt många dagar med föräldrapenning under en kalendervecka, så är inte SGI skyddad på grund av vård av barn som har fyllt ett år under den kalenderveckan. SGI kan dock vara skyddad en enskild dag om den försäkrade tar ut föräldrapenning i en omfattning som motsvarar minskad arbetstid den dagen.



Exempel

Den försäkrade är helt ledig för vård av barn som har fyllt ett år. Under en vecka tar hen ut hel föräldrapenning på sjukpenningnivå måndag, tisdag och fredag samt hel föräldrapenning på lägstanivå lördag och söndag. Den försäkrades SGI är skyddad under hela kalenderveckan eftersom hen tar ut fem dagar med föräldrapenning sammanlagt.



Exempel

Den försäkrade är helt ledig för vård av barn som har fyllt ett år. Under en vecka tar hen ut hel föräldrapenning måndag, tisdag och fredag. Resterande dagar tar hen inte ut någon föräldrapenning. SGI:n är skyddad under måndagen och tisdagen eftersom hen tar ut föräldrapenning just de dagarna. Men den är inte skyddad på onsdagen eftersom hen inte tar ut föräldrapenning då och inte heller tar ut tillräckligt många dagar med föräldrapenning sammanlagt under kalenderveckan.

Om den försäkrades arbetstid per vecka varierar kan uttaget av föräldrapenning bedömas för en längre period än en kalendervecka. För att SGI-skydd ska gälla så ska antalet dagar med föräldrapenning då förhålla sig till den längre period som följer av den försäkrades aktuella arbetstidscykel på samma sätt som fem dagar med föräldrapenning förhåller sig till en kalendervecka. Om perioden är 14 dagar lång måste den försäkrade alltså ta ut sammanlagt tio dagar med föräldrapenning under perioden.



Läs mer

I avsnitt 11.6.8 finns metodstöd som visar hur vi kan beräkna minskningen av arbetstid och hur många dagar med föräldrapenning den försäkrade behöver ta ut.

En period med SGI-skydd enligt det allmänna rådet kan inledas mitt i en kalendervecka, till exempel när barnets ettårsdag inte är en måndag eller den försäkrade går från ett annat SGI-skydd till att vårda barn som har fyllt ett år på en annan veckodag än måndag. Det allmänna rådet beskriver inte hur bedömningen ska göras i så fall. Tanken är dock att det inte ska spela någon roll vilka veckodagar uttaget av föräldrapenning avser. Därför bör antalet dagar med annat SGI-skydd under samma kalendervecka räknas av från antalet dagar med föräldrapenning som den försäkrade behöver ta ut under den kalenderveckan.



Exempel

Den försäkrade har fått sjukpenning till och med en tisdag. Från och med onsdagen är hen helt ledig och vårdar sitt barn som har fyllt ett år. Den försäkrade måste ta ut minst tre dagar med föräldrapenning under onsdag–söndag för att omfattas av SGI-skydd under resten av veckan.



Exempel

Den försäkrade har fått sjukpenning till och med en tisdag. Från och med onsdagen börjar hen arbeta en del av sin arbetstid och vårdar sitt barn som har fyllt ett år resterande tid. Då avgör vi först hur stor del av sin vanliga arbetstid den försäkrade jobbar onsdag–söndag. Sedan måste den försäkrade ta ut minst den andel av fem dagar med föräldrapenning som motsvarar den minskade arbetstiden minus två dagar (måndag-tisdag) för att omfattas av SGI-skydd under resten av veckan.

När den försäkrade *avslutar* en ledighet för vård av barn som har fyllt ett år mitt i en kalendervecka ska vi i stället bedöma när den försäkrade slutar ta ut föräldrapenning i en omfattning som svarar mot den minskade arbetstiden. I den bedömningen kan en utgångspunkt vara hur den försäkrade har förlagt dagarna med föräldrapenning tidigare under föräldraledigheten.



Exempel

Den försäkrade är helt ledig för att vårda sitt barn som fyllt ett år. En vecka tar hen ut föräldrapenning för måndag men inte för tisdag. På onsdag anmäler den försäkrade sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Hen har tidigare under sin föräldraledighet tagit ut föräldrapenning måndag–fredag.

Den försäkrade har alltså tagit ut föräldrapenning i en omfattning som motsvarar den minskade arbetstiden till och med måndag, men hen har

därefter slutat ta ut föräldrapenning på det sättet. Den försäkrades SGI omfattas därför inte av skydd på tisdag.

Om den försäkrade tidigare under sin föräldraledighet har förlagt föräldrapenningen till olika dagar olika veckor kan det vara svårt att exakt avgöra när hen slutar ta ut föräldrapenning. Då får vi göra en bedömning utifrån omständigheterna i ärendet. Om det inte går att avgöra en tidpunkt, så får den försäkrade i alla fall anses ha slutat ta ut föräldrapenning i en omfattning som motsvarar minskningen av arbetstid när det går så lång tid utan föräldrapenning att det skulle vara omöjligt att ta ut tillräckligt många dagar med föräldrapenning under den resterande delen av kalenderveckan.



Exempel

Den försäkrade har varit helt ledig för att vårda sitt barn som har fyllt ett år. En vecka tar hen ut föräldrapenning för måndag men inte för tisdag, onsdag eller torsdag. På fredag anmäler hen sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Den försäkrade har tidigare under sin föräldraledighet tagit ut föräldrapenning i en omfattning som motsvarar den minskade arbetstiden, men för olika veckodagar utan något urskiljbart mönster.

Den försäkrade har tagit ut en dag med föräldrapenning under måndag-torsdag. Hen skulle inte ha kunnat ta ut ytterligare fyra dagar med föräldrapenning resten av veckan (fredag-söndag) även om hen inte hade anmält sig som arbetssökande på fredagen. Den försäkrades SGI-skydd på grund av föräldrapenning har därför upphört från och med tisdag.

Om den försäkrade är ledig från mitten av en kalendervecka till mitten av nästa, så kan vi inte utgå från hur hen har förlagt dagarna med föräldrapenning tidigare under ledigheten, eftersom det inte finns en hel kalendervecka att jämföra med. Det bör dock alltid krävas att den försäkrade har tagit ut någon föräldrapenning under den period som ska bedömas för att skyddet överhuvudtaget ska kunna bli aktuellt.



Exempel

Den försäkrade har studerat till och med fredag. På onsdag veckan därpå anmäler hen sig som arbetssökande. Den försäkrade har vårdat barn som har fyllt ett år lördag-tisdag, men inte tagit ut någon föräldrapenning. Det blir därför inte aktuellt att bedöma SGI-skydd enligt det allmänna rådet.

Det kan också bli aktuellt att bedöma SGI-skydd för endast en dag, till exempel om den försäkrade har vårdat barn som har fyllt ett år under en dag mellan två perioder av andra SGI-skydd. Då måste den försäkrade ta ut hel föräldrapenning om hen inte arbetar alls, halv föräldrapenning om hen arbetar halva den arbetstid som SGI är baserad på, och så vidare.

7.2.6 SGI-skydd vid plikttjänstgöring och militär utbildning

26 kap. 16 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade fullgör tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt eller genomgår militär utbildning inom Försvarsmakten som rekryt.

Bestämmelsen reglerar SGI-skydd under tiden för militär tjänstgöring eller utbildning. Se också avsnitt 8.2.



Läs mer

Läs mer om totalförsvarspåbud och rekryter i vägledning (2002:14)
Familjebidrag och dagpenning vid tjänstgöring inom totalförsvaret.

7.2.7 SGI-skydd enligt den upphävda bestämmelsen i 26 kap. 16 a § SFB (etableringsinsatser)

Innan den 1 januari 2018 gällde ett särskilt SGI-skydd enligt 26 kap. 16 a § SFB för försäkrade som deltog i etableringsinsatser enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (etableringslagen). Från och med den 1 januari 2018 är SGI i stället skyddad enligt 26 kap. 13 § SFB för försäkrade som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program hos Arbetsförmedlingen och som får etableringsersättning. På samma sätt som SGI är skyddad för deltagare i arbetsmarknadspolitiska program som får aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, se avsnitt 7.2.2.

För försäkrade som hade en pågående etableringsplan enligt etableringslagen den 1 januari 2018 fortsätter dock de gamla reglerna att gälla så länge den planen gäller. Det innebär att SGI-skydd enligt 26 kap. 16 a § SFB i vissa fall kan tillämpas även för tid efter den 1 januari 2018 (se punkt 2 i övergångsbestämmelserna till lagen [2017:585] om ändring i socialförsäkringsbalken).

7.2.8 SGI-skydd vid sjukpenning och rehabiliteringsersättning med mera

26 kap. 17 § SFB

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade inte förvärvsarbetar av någon anledning som ger rätt till ersättning i form av

1. sjukpenning,
2. ersättning för arbetsresor i stället för sjukpenning,
3. rehabiliteringsersättning, eller
4. ersättning från arbetsskadeförsäkringen enligt 38–42 kap. som motsvarar ersättning enligt 1–3 eller någon annan jämförbar ekonomisk förmån.

Om det inte finns skäl som talar emot det gäller SGI-skydd också under tid då den försäkrade har ansökt om sådan ersättning som anges i första stycket 1 och väntar på ett slutligt beslut av Försäkringskassan i ärendet.

Första och andra styckena gäller endast för tid före 65 års ålder.

SGI är skyddad under vissa omständigheter när den försäkrade inte arbetar på grund av sjukdom och liknande.

Första stycket – SGI-skydd när man inte arbetar på grund av sjukdom eller rehabilitering

Enligt bestämmelsens första stycke gäller SGI-skydd när den försäkrade inte förvärvsarbetar av en anledning som ger rätt till vissa förmåner. I punkterna 1–3 nämns sjukpenning, ersättning för arbetsresor i stället för sjukpenning och rehabiliteringsersättning.

Enligt fjärde punkten gäller SGI-skydd även vid förmåner från arbetsskade-försäkringen som motsvarar de förmåner som nämns i punkterna 1–3. De som kan få sådana motsvarande förmåner från arbetsskade-försäkringen är de som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner (40 kap. 3 § SFB). Eftersom personer som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner inte kan ha en SGI enligt 25 kap. 3 § första stycket SFB är SGI-skyddet i princip verkningslöst för denna grupp.

Vad innebär det att inte förvärvsarbeta av någon anledning som ger rätt till ersättning?

För att kunna få sjukpenning eller rehabiliteringsersättning måste arbetsförmågan vara nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom. Sjukpenning eller rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning kan betalas ut som en fjärdedels, halv, tre fjärdedels eller hel ersättning. SGI-skyddet enligt 26 kap. 17 § har dock ingen koppling till i vilken omfattning den försäkrade har rätt till förmånen. Det innebär att SGI är skyddad även om den försäkrade bara har rätt till partiell sjukpenning eller rehabiliteringspenning.



Rättsfall

Den försäkrade fick halv sjukpenning men arbetade inte någon del av sin arbetstid. Kammarrätten ansåg att den försäkrades SGI var skyddad mot sänkning eftersom hen inte förvärvsarbetade av en anledning som berättigade till sjukpenning. (KRNS 2942-2002)

Det är inte heller alltid nödvändigt att till exempel sjukpenning eller rehabiliteringspenning faktiskt betalas ut för att SGI-skyddet ska gälla. Skyddet gäller när arbetsförmågan är nedsatt på det sätt som krävs för att få förmånen, även om den försäkrade av något annat skäl inte kan få förmånen.



Rättsfall

Den försäkrade hade varit sjukskriven för alkoholbesvär, men var under perioder intagen för vård och fick då inte sjukpenning. FÖD ansåg att alkoholbesvären var av sådan karaktär att den försäkrade inte arbetade av anledning som gav rätt till sjukpenning även under de tider han inte fick sjukpenning. SGI-skydd gällde alltså även då (FÖD 1985:36).



Rättsfall

Den försäkrade var frihetsberövad i cirka nio månader. Vid tidpunkten för frihetsberövandet och vid det tillfälle då den försäkrade släpptes ut var hen sjukskriven för samma symptom. Det fanns medicinska utlåtanden som var utfärdade innan respektive efter frihetsberövandet som fick anses visa att den försäkrades sjukdomsbesvär var av sådan karaktär att hen under hela den tid hen var anhållen eller häktad var arbetsoförmögen på grund av sjukdom. SGI-skydd skulle därför gälla under tiden den försäkrade var frihetsberövad och inte fick sjukpenning (RÅ 2004 not. 27).

De ovanstående rättsfallen handlar om försäkrade som inte kan få sjukpenning under längre tid på grund av att de var omhändertagna. Det finns dock många situationer där sjukpenning eller rehabiliteringspenning inte kan beviljas för alla dagar i en sjukperiod, till exempel är den första dagen i sjukperioden i regel en karensdag. Den princip som uttrycks i domarna bör gälla oavsett anledningen till att sjukpenning inte kan beviljas. Det krävs dock att arbetsförmågan verkligen är nedsatt på ett sätt som skulle berättiga till sjukpenning, och det är Försäkringskassan som gör den bedömningen. Den som har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till arbete hos sin arbetsgivare kan till exempel under vissa förutsättningar sakna rätt till sjukpenning på grund av att hans arbetsförmåga inte är nedsatt i förhållande till ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Då omfattas den försäkrade alltså inte av SGI-skydd enligt bestämmelsen (RÅ 2010 ref. 37).

Andra stycket – SGI-skydd i samband med ansökan om sjukpenning

När den försäkrade avstår från förvärvsarbete och ansöker om sjukpenning kan det ta tid innan hen får beslut. Andra stycket i bestämmelsen innebär att SGI är skyddad under den tiden även om beslutet innebär att den försäkrade inte kan få sjukpenning på grund av att arbetsförmågan inte är nedsatt på ett sätt som berättigar till sjukpenning.

SGI-skyddet enligt andra stycket gäller bara vid ansökan om sjukpenning. Det skiljer sig alltså från SGI-skydd enligt första stycket, som även gäller vid ersättning för arbetsresor i stället för sjukpenning och vid rehabiliteringsersättning. Även ansökan om sjukpenning i förebyggande syfte omfattas dock av bestämmelsen eftersom det också är förmånen sjukpenning.

SGI-skydd enligt andra stycket gäller inte vid ansökan om sjukpenning i särskilda fall. Skyddet kan dock ha betydelse för möjligheten att behålla rätten till sjukpenning i särskilda fall och rehabiliteringsersättning i särskilda fall enligt 28 a kap. 18 § och 31 a kap. 13 § SFB.



Läs mer

Vägledning (2015:1) innehåller en utförlig beskrivning av sjukpenning och rehabiliteringspenning i särskilda fall.

SGI-skydd enligt andra stycket gäller inte om det finns skäl som talar emot

SGI-skydd enligt andra stycket gäller inte om det finns skäl som talar emot det. I förarbetena står det att den begränsningen behövs för att det inte ska gå att ansöka om sjukpenning enbart för att skapa SGI-skydd i efterhand. Det står också att bestämmelserna om sjukanmälan kan vara vägledande för att avgöra om det finns skäl som talar emot att SGI-skyddet ska gälla (prop. 2017/18:1, utgiftsområde 10, s. 52 f.). Det innebär att det kan finnas skäl som talar emot att SGI-skydd ska gälla under utredningstid om den försäkrade ansöker om sjukpenning retroaktivt och inte kan få sjukpenning för en period på grund av sen sjukanmälan.

Att bestämmelsen har formulerats på ett allmänt sätt innebär emellertid att det även kan finnas andra omständigheter än att sjukanmälan har gjorts för sent som talar emot att SGI-skydd under utredningstid ska gälla. Det finns inga andra exempel i förarbetena, men det kan finnas situationer då bestämmelsen annars skulle medge att ansökan om sjukpenning användes enbart för att skapa eller förlänga SGI-skydd. En sådan situation skulle kunna vara att den försäkrade själv fördröjer utredningen genom att till exempel inte skicka in handlingar eller uppgifter som Försäkringskassan har efterfrågat trots att hen har fått rimlig tid på sig att göra detta, eller genom att på annat sätt inte medverka i utredningen.

För att få förebyggande sjukpenning krävs ingen sjukanmälan. Medicinsk behandling i förebyggande syfte är dock i regel planerad i förväg, och förebyggande sjukpenning kan bara betalas ut när den försäkrade har en behandlingsplan som är godkänd av Försäkringskassan. För en försäkrad som ansöker om förebyggande sjukpenning kan det därför finnas skäl som talar emot att SGI-skydd ska gälla under utredningstid om den försäkrade inte skickade in behandlingsplanen till Försäkringskassan för godkännande innan behandlingen påbörjades.

Tiden som SGI-skydd enligt andra stycket gäller

SGI kan vara skyddad enligt andra stycket under den tid som den försäkrade har ansökt om sjukpenning för, men som längst tills att hen har fått del av slutligt beslut i ärendet.

Lagtexten kan läsas som att SGI-skyddet bara gäller precis de dagar som den försäkrade ansöker om sjukpenning för. Det bör dock även gälla dagar som sjukpenning inte kan betalas ut för på grund av att de är karensdagar eller liknande, på samma sätt som SGI-skyddet enligt första stycket. Även om den försäkrade ansöker om sjukpenning från och med en senare dag, bör SGI alltså i regel vara skyddad från och med den dag som den försäkrade anger som första sjukdagen, om det inte finns skäl som talar emot det.

SGI-skyddet enligt andra stycket gäller sedan för den tid som den försäkrade har ansökt om sjukpenning för och så länge den försäkrade väntar på slutligt beslut i ärendet, det vill säga antingen till och med den sista dagen som den försäkrade ansöker om sjukpenning för eller till och med dagen då den försäkrade tar emot det slutliga beslutet, den av dessa som infaller först. Med slutligt beslut menas ett beslut om sjukpenning som inte är ett interimistiskt beslut. Beslutet behöver inte ha vunnit laga kraft och tidsfristen för omprövning behöver inte ha löpt ut (jfr prop. 2017/18:1, utgiftsområde 10, s. 55). Med att den försäkrade väntar på beslutet menas tiden fram till att den försäkrade har underrättats om beslutet, det vill säga den tidpunkt då den försäkrade har tagit emot beslutsbrevet.

SGI-skydd gäller dock inte om den försäkrade ansöker igen om samma sak eftersom hen då redan har fått ett slutligt beslut. Om en del av den försäkrades nya ansökan avser en annan sak, till exempel en ytterligare period som inte har prövats tidigare, så kan SGI-skydd under utredningstid gälla för den delen av det nya anspråket.

Tredje stycket – SGI-skydd vid sjukdom gäller bara innan man fyller 65 år

Som framgår av tredje stycket i bestämmelsen gäller SGI-skydd enligt de två första styckena endast före 65 års ålder. Den som är sjukskriven kan alltså förlora sin SGI när hen fyller 65 år. Den som har fyllt 65 år och fortfarande arbetar kan också förlora sin SGI om hen blir sjuk och därför inte längre har inkomster som kan ligga till grund för SGI. I 4 § Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst finns dock en bestämmelse som innebär att den som har fyllt 65 får ha en SGI om det kan visas att hen skulle ha arbetat om hen inte hade varit sjuk.

4 § Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12)

Förvärvsarbetar en försäkrad som fyllt 65 år, fastställs sjukpenninggrundande inkomst för honom endast på grundval av inkomsten från detta arbete. På samma sätt fastställs den sjukpenninggrundande inkomsten för en försäkrad som fyllt 65 år och som inte förvärvsarbetar, om han kan styrka att han skulle ha förvärvsarbetat om inte anledning som sägs i 26 kap. 17 § socialförsäkringsbalken förelegat.

Bestämmelsen innebär att den som är över 65 år och som blir sjuk eller behöver rehabilitering kan ha rätt till en SGI om hen kan styrka att hen skulle ha arbetat om inte sjukdomen eller rehabiliteringen förhindrat detta. Det kan göras genom att exempelvis visa upp anställningsavtal eller intyg från arbetsgivare eller uppdragsgivare. Det behöver visas vilken tid arbetet avser och vilken ersättning som är överenskommen för arbetet. Eftersom bestämmelsen hänvisar till "anledning som sägs i 26 kap. 17 § SFB", måste det vara en sådan situation som ger SGI-skydd enligt 26 kap. 17 § SFB antingen första eller andra stycket i den bestämmelsen, som gör så att den försäkrade inte arbetar.

För egenföretagare kan tidigare års inkomster av näringsverksamhet, tillsammans med den planerade arbetstiden, ge ledning i att bedöma den framtida inkomsten.

7.2.9 SGI-skydd vid kortare avbrott i förvärvsarbete – tremånadersskyddet**26 kap. 18 § SFB**

SGI-skydd gäller under högst tre månader i följd för en försäkrad som avbryter sitt förvärvsarbete, oavsett om avsikten är att förvärvsavbrottet ska pågå längre tid.

Första stycket gäller endast för tid före 65 års ålder.

**Läs mer**

Ursprungligen var SGI skyddad om den försäkrade avbröt eller inskränkte sitt förvärvsarbete om avbrottet eller inskränkningen kunde antas vara som längst sex månader i följd, det s.k. sexmånadersskyddet. I samband med införandet av socialförsäkringslagen bestämdes en generell efterskyddstid för den arbetsbaserade försäkringen på tre månader från att arbetet har upphört. Sexmånadersskyddet ändrades därefter vid flera tillfällen för att bättre överensstämma med efterskyddet för den arbetsbaserade försäkringen. Först ändrades det till att gälla vid avbrott eller inskränkning som kunde antas vara som längst tre månader, sedan till att gälla i tre månader vid avbrott eller inskränkning oavsett hur länge avbrottet eller inskränkningen kunde antas vara och slutligen till att gälla enbart vid avbrott och inte vid inskränkning av förvärvsarbete (Se Hessmark m.fl., *Socialförsäkringsbalken En kommentar*, kommentaren till 26 kap. 18 § SFB).

Hur länge gäller SGI-skyddet vid förvärvsavbrott?

Enligt bestämmelsen gäller SGI-skyddet i tre månader i följd. Det innebär att tremånadersperioden börjar räknas när den försäkrade avbryter sitt arbete och slutar när det har gått tre månader från den tidpunkten. Vid beräkningen kan vi använda lagen (1930:173) om lagstadgad tid. Läs mer om lagstadgad tid i vägledning (2001:7) *Omprövning, ändring och överklagande av Försäkringskassans beslut*.

Det är inte möjligt att dela upp tremånadersperioden i flera separata perioder som tillsammans blir tre månader, till exempel om den försäkrade omfattas av något annat SGI-skydd under en period inom tre månader. Tremånadersperioden bryts alltså inte av att den försäkrade omfattas av något annat SGI-skydd och kan inte heller börja räknas efter en period med annat SGI-skydd. Om den försäkrade omfattas av något annat SGI-skydd inom tre månader från att hen avbröt arbetet så löper tremånadersskyddet parallellt med det andra SGI-skyddet eller parallellt med ett arbete som inte kan ligga till grund för SGI.

Tremånadersperioden bryts dock om den försäkrade inom tre månader får ett annat arbete som kan ligga till grund för en ny SGI, oavsett om det innebär att den nya SGI:n blir högre eller lägre än tidigare, det följer av att skyddet bara gäller vid helt avbrott och *som längst* gäller i tre månader.

När börjar de tre månaderna med SGI-skydd att räknas?

SGI-skyddet enligt 26 kap. 18 § SFB gäller för den som avbryter sitt förvärvsarbete. I praxis har det slagits fast att det innebär dels att det bara gäller om det arbete som den försäkrade avbryter är sådant arbete som kan ligga till grund för en SGI, och dels att det bara gäller om den försäkrade helt har avbrutit allt arbete som kan ligga till grund för SGI.

Arbetet som avbryts måste vara arbete som kan ligga till grund för SGI

För att tremånadersperioden ska börja krävs alltså att det arbete som avbryts är ett sådant arbete som kan ligga till grund för SGI, det vill säga att det är ett arbete i Sverige som kan antas vara minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande och att inkomsten uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet. Det börjar alltså inte någon tremånadersperiod med SGI-skydd enligt 26 kap. 18 § SFB när den försäkrade avbryter arbete som inte uppfyller alla de villkoren, till exempel arbete som inte räknas som arbete i Sverige eller arbete som enbart är tillfälligt.



Rättsfall

Den försäkrade hade avbrutit ett arbete som hon haft i några år och som hade legat till grund för en SGI. Drygt två månader efter att hon slutade i det arbetet arbetade hon i tidsbegränsade anställningar i cirka fyra månader. Ungefär en månad efter att den sista tidsbegränsade anställningen hade upphört anmälde hon sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. HFD bestämde att tremånadersskyddet förutsätter att avbrottet sker i sådant förvärvsarbete som kan ligga till grund för ett beslut om SGI. Dels på grund av bestämmelsernas dåvarande placering och inbördes ordning och dels för att SGI i princip skulle kunna vara skyddad utan någon tidsbegränsning om även tillfälliga arbeten kunde medföra att SGI var skyddad i tre månader efter avbrott, vilket skulle strida mot den grundläggande principen att sjukpenningförsäkringen ska ge ett skydd mot förlorad arbetsinkomst (RÅ 2009 ref 76, se domsnytt 2010:04).

Den försäkrade måste avbryta allt arbete som ligger till grund för SGI

SGI-skydd gäller enligt bestämmelsens ordalydelse när den försäkrade avbryter arbete som kan ligga till grund för SGI, men inte när den försäkrade går ned i arbetstid eller får lägre inkomster. Det innebär att den försäkrade måste avbryta allt arbete som kan ligga till grund för SGI för att SGI ska omfattas av skyddet.

När avbryter man arbete som kan antas vara minst sex månader i följd?

Man anses arbeta i ett arbete som kan antas vara minst sex månader i följd när man arbetar eller kan antas komma att arbeta vid åtminstone ett tillfälle varje månad under en sammanhängande period på sex månader eller mer (avsnitt 2.2.3). Det måste inte vara i samma arbete, utan det kan vara fråga om olika arbeten som följer på varandra, så länge man arbetar varje månad.

Det innebär att man fortfarande anses arbeta i ett sådant arbete så länge man har arbetat varje månad eller kan antas komma att arbeta varje månad. Motsatsvis har man avbrutit ett sådant arbete först när man inte kan antas komma att arbeta under en hel månad. Skyddet gäller då från dagen efter den sista arbetsdagen.

När avbryter man arbete som kan antas vara årligen återkommande?

Den försäkrade kan ha inkomster av årligen återkommande arbete om hen arbetar i kortare perioder än sex månader i följd mer än ett år i rad, se avsnitt 2.2.3 under rubriken *Årligen återkommande*. Så länge det kan antas att den försäkrade kan komma att arbeta igen på motsvarande sätt nästa år så kan arbetet i princip inte anses ha avbrutits. Annars gäller skyddet från den dag då det inte längre kan antas att den försäkrade kommer att arbeta igen nästa år. I praktiken kan det dock vara svårt att avgöra vid vilken tidpunkt den försäkrade inte längre kan antas arbeta igen nästa år. SGI-skyddsreglerna bör därför i allmänhet tillämpas från dagen efter den sista arbetsdagen om det inte finns någonting särskilt i ärendet som gör det antagligt att den försäkrade kommer att arbeta igen nästa år.

**Läs mer**

Observera också efterskyddstiden på tre månader för den arbetsbaserade försäkringen. I regel upphör försäkringen tre månader efter den sista arbetsdagen om inte personen får en arbetsbaserad förmån eller omfattas av vissa SGI-skydd. Läs mer om efterskydd och den arbetsbaserade försäkringen i vägledning (2017:1), se också avsnitt 2.2.1.

7.2.10 SGI-skydd vid avtalat korttidsarbete**26 kap. 18 a § SFB**

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Vid mycket allvarliga konjunktursituationer kan företag som möter en vikande efterfrågan bevara arbetstillfällen genom att deras anställda tillfälligt går ned i arbetstid och lön. Systemet regleras bland annat i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Ärenden om stöd vid korttidsarbete handläggs av Tillväxtverket. För att det inte ska få effekter på arbetstagarens SGI har det införts ett särskilt SGI-skydd för den situationen.

Enligt förarbetena till bestämmelsen krävs det inte att arbetsgivaren verkligen får preliminärt stöd får korttidsarbete, det är tillräckligt att den skulle kunna få det om den ansökte om det. Den försäkrade själv antas kunna påpeka för Försäkringskassan att hen korttidsarbetar på ett sätt som ger arbetsgivaren rätt till stöd (jfr prop. 2013/14:1, utgiftsområde 6, s. 384), varpå Försäkringskassan då får utreda om situationen är sådan att arbetsgivaren är berättigad till stöd.



Läs mer

Lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

En särskild omständighet vid korttidsarbete är att den försäkrade inte kan få förmåner från arbetslöshetsförsäkringen när hen deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till stöd och alltså inte räknas som delvis arbetslösa. I förarbetena till bestämmelsen om SGI-skydd vid korttidsarbete står att detsamma ska gälla för sjukförsäkringen. Det innebär att bedömningen av arbetsförmågans nedsättning ska göras i förhållande till den försäkrades aktuella arbetstid under korttidsarbetet och att den försäkrade inte ska anses vara delvis arbetslös när sjukpenning beräknas (jfr prop. 2013/14:1, utgiftsområde 6, s. 385).

7.2.11 SGI-skydd vid dagersättning

I Socialförsäkringsbalken saknas bestämmelser om SGI-skydd under tid med graviditetspenning, närståendepenning, smittbärappenning och tillfällig föräldrapenning. Enligt 12 kap. 5 § SFB kan man också få föräldrapenning i vissa fall utan att ha barnet hos sig. Detta gäller i upp till 60 dagar innan förlossningen och upp till 29 dagar efter förlossningen (se vägledning 2002:1). Det saknas också bestämmelser om SGI-skydd för den situationen.

Det framstår dock som logiskt och rimligt att SGI skulle vara skyddad under tiden man får någon av dessa förmåner. Skulle SGI inte vara skyddad under den tiden så skulle man i princip inte kunna få förmånerna alls, eftersom SGI skulle sänkas så fort man avstod från förvärsarbete för att ansöka om en sådan ersättning (om man inte omfattades av något annat SGI-skydd). I praxis har dock utbetalade förmåner som syftar till att ersätta inkomstbortfall ansetts skydda SGI (jfr bland annat KRNS mål nr 938-07). Det framgår också av uttalanden i förarbeten att lagstiftaren tänker sig att SGI ska vara skyddad i de situationer som berättigar till dessa förmåner. Försäkringskassan anser därför att SGI kan vara skyddad under tiden den försäkrade får en sådan ersättning och har reglerat detta genom ett rättsligt ställningstagande.

Rättsligt ställningstagande (FKRS 2018:06) Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) under tid som försäkrad får graviditetspenning, närståendepenning, smittbärappenning, tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § socialförsäkringsbalken

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade helt avstår från förvärsarbete och får hel ersättning i form av

- graviditetspenning,
- närståendepenning,
- smittbärappenning,
- tillfällig föräldrapenning, eller
- föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § socialförsäkringsbalken.

SGI-skydd gäller också för en försäkrad som arbetar och får någon av de förmåner som räknas upp i första stycket i lägre grad än hel, om han eller hon samtidigt arbetar i en omfattning som medför att han eller hon inte kan få förmånen i en högre omfattning.

En nedsättning av arbetstiden och förmånernas ersättningsnivåer stämmer inte alltid överens. Den som inte har möjlighet att justera arbetstiden så att den exakt stämmer överens med förmånsnivåerna skulle därför kunna stå utan SGI-skydd. Försäkringskassan anser dock att det är en oönskad konsekvens av tillämpningen.

Om den försäkrade får högsta möjliga partiella ersättning och arbetar, men hens totala arbetstid blir lägre än vad som motsvarar SGI på grund av utformningen av förmånens nivåer, ska SGI-skydd ändå anses finnas. Det innebär till exempel att den som får en fjärdedels ersättning omfattas av SGI skydd om hen arbetar mer än halva sin arbetstid, eftersom det innebär att hen inte skulle kunna få förmånen i en högre omfattning, se metodstöd 11.6.7.



Läs mer

Läs mer om bakgrunden i FKRS 2018:06.

8 Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid i vissa situationer

Det här kapitlet handlar om bestämmelserna i 26 kap. 19–24 §§ SFB. En del av bestämmelserna beskriver hur sjukpenning ska beräknas under tid för vissa SGI-skydd. Andra beskriver i vilka situationer man kan få tillbaka en tidigare SGI.

8.1 Studier, periodiskt ekonomiskt stöd, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och etableringsinsatser med mera

Här beskrivs vilken SGI som ska ligga till grund för sjukpenning för den som omfattas av SGI-skydd vid exempelvis studier.

26 kap. 19 § SFB

Vid sjukdom gäller det som föreskrivs i andra stycket för en försäkrad som

1. bedriver studier som avses i 11 §,
2. får periodiskt ekonomiskt stöd som avses i 12 §, eller
3. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.

Under den tid som avses i första stycket ska sjukpenningen för den försäkrade beräknas på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under den tiden. Om den sjukpenninggrundande inkomsten då helt eller delvis är inkomst av anställning, ska årsarbetstiden beräknas på grundval av enbart det antal arbetstimmar som den försäkrade kan antas ha i det förvärsarbetet under den aktuella tiden.

Bestämmelsen blir aktuell när man har konstaterat att den försäkrades SGI omfattas av något av SGI-skydden i 26 kap. 11–12 §§ SFB eller första punkten 26 kap. 13 § SFB. Bestämmelsen innebär att sjukpenning inte kan betalas ut på SGI under tiden som något av de uppräknade SGI-skydden gäller. Det kallas för att SGI hålls vilande.

Hela SGI:n är då vilande, oavsett omfattningen på studierna/aktiviteterna som ger SGI-skyddet.

Studietids-SGI – ett annat beräkningsätt

Om den försäkrade arbetar och har inkomst under tiden för situationerna i punkterna 1–3 i bestämmelsen, ska sjukpenning beräknas på den SGI och årsarbetstid som går att fastställa på den inkomst och arbetstid som den försäkrade har då. Även om det kan handla om andra aktiviteter än just studier kallas det studietids-SGI.

Årsarbetstiden ska bara beräknas utifrån det antal timmar som vi beräknar att den försäkrade kommer att arbeta. Det innebär att en årsarbetstid som hänger ihop med en studietids-SGI alltid anges i timmar.

Studietids-SGI ska fastställas utifrån inkomst som den försäkrade kan antas få under tiden för studierna/aktiviteterna. Det innebär att studietids-SGI:n inte behöver vara en

årlig inkomst. Inkomsten kan visserligen vara från (som mest) ett helt år, men kan också vara från en betydligt kortare period. Därför finns det inget krav på att arbetet ska pågå minst sex månader i en följd eller vara årligen återkommande för att Försäkringskassan ska kunna fastställa en studietids-SGI (se Hessmark m.fl. Socialförsäkringsbalken [16 maj 2018, Zeteo], kommentaren till 26 kap. 19 § SFB).

**Läs mer**

Läs mer om studietids-SGI i prop. 1985/86:128, s. 18.

8.2 Plikttjänstgöring samt annan militär utbildning och tjänstgöring

Här beskrivs vad som gäller för personer som utför pliktjänstgöring eller annan militär utbildning eller tjänstgöring. Det är samma beräkningssätt som beskrivs i avsnitt 8.1.

26 kap. 20 § SFB

Det som föreskrivs i 19 § andra stycket tillämpas även vid sjukdom för en försäkrad som fullgör pliktjänstgöring eller militär utbildning inom Försvarsmakten som avses i 16 §. Detta gäller dock endast vid utbildning som är längre än 60 dagar.

Perioden för att fastställa en studietids-SGI för den som fullgör pliktjänstgöring eller militär utbildning inom Försvarsmakten måste vara längre än 60 dagar.

8.3 Behandling eller rehabilitering med livränta

Här beskrivs ytterligare en kategori försäkrade som omfattas av samma beräkningssätt – vad gäller inkomster – som beskrivs i avsnitt 8.1.

26 kap. 21 § SFB

För en försäkrad som får sådan behandling eller rehabilitering som avses i 27 kap. 6 § eller 29 kap. 2 § och då får livränta från arbetsskadeförsäkringen enligt 41 kap. eller motsvarande ersättning enligt annan författning, gäller vid sjukdom det som anges i andra stycket.

Under den tid som livräntan betalas ut ska sjukpenningen beräknas på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid.

Bestämmelsen innebär att den som får livränta med stöd av 41 kap. SFB för förebyggande behandling eller rehabilitering endast kan få sjukpenning baserad på den SGI hen har för sitt arbete vid sidan av behandlingen eller rehabiliteringen. Exempelvis kan den som får livränta för att gå en utbildning få en SGI baserad på arbete som hen utför under loven. I bestämmelsen står det, till skillnad från bestämmelsen i 26 kap. 19 § SFB, ingenting om hur årsarbetstiden ska beräknas.

8.4 Studieuppehåll

Här beskrivs vilken SGI som sjukpenning ska beräknas på under sommarlovet för den som studerar.

26 kap. 22 § SFB

För en försäkrad som avses i 28 kap. 6 § första stycket 1 eller 2, eller paragrafens tredje stycke, och som under studieuppehåll mellan vår- och hösttermin inte får studiesociala förmåner för studier som avses i 11 §, gäller vid sjukdom det som anges i andra stycket.

Under studieuppehållet ska sjukpenning beräknas på den sjukpenninggrundande inkomst som följer av 4–7, 9 och 10 §§ om sjukpenningen då blir högre än sjukpenning beräknad på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt 19 §

Bestämmelsen riktar sig till försäkrade vars SGI omfattas av skydd vid studier och som får studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), alltså omfattas av 26 kap. 11 § SFB.

Sjukpenning under sommarloven för dessa personer ska i vissa situationer beräknas enligt den vilande SGI:n. Det gäller om sjukpenning beräknad på personens vilande SGI blir högre än sjukpenning beräknad på studietids-SGI:n

Läs mer om SGI-skydd vid studier i avsnitt 7.2.1. Läs mer om utbetalning av sjukpenning i vägledning (2015:01).

8.5 Få tillbaka SGI efter en period med sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta

Den som får sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta har inte längre rätt att behålla sin SGI (26 kap. 9 § andra stycket SFB). SGI ska då i stället anpassas efter den arbets- och inkomstsituation som gäller utöver den beviljade ersättningen.

När ersättningarna inte längre betalas ut kan den försäkrade dock få tillbaka sin tidigare SGI. Det beskrivs här.

26 kap. 22 a § SFB

Vid utgången av en period då en försäkrad helt eller delvis har fått sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta enligt 41, 43 eller 44 kap., ska den sjukpenninggrundande inkomsten motsvara den sjukpenninggrundande inkomst som den försäkrade skulle ha varit berättigad till omedelbart före en eller flera sådana perioder. Om ett år eller längre tid har förflutit från den tidpunkt när sjukersättningen, aktivitetsersättningen eller livräntan enligt 41, 42 eller 43 kap. började lämnas ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om enligt 31 § för varje helt år som har förflutit.

Första stycket gäller längst till och med månaden före den när den försäkrade fyller 65 år, om inget annat anges i 22 b §.

Bestämmelsen innebär att när en period med sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta upphör, ska den försäkrade få tillbaka den SGI som hen hade före perioden med ersättningen.

Bestämmelsen om att få tillbaka sin tidigare SGI efter en period med sjukersättning eller aktivitetsersättning infördes år 2010. Enligt punkt 2 i övergångsbestämmelserna ska den tillämpas första gången för den som vid utgången av december 2009 helt eller delvis fick sjukersättning eller aktivitetsersättning (övergångsbestämmelse till lagen [1962:381] om allmän försäkring).

Möjligheten att få tillbaka sin tidigare SGI efter en period med livränta infördes 2014. Det gäller oavsett om livräntan betalas ut enligt arbetsskadeförsäkringen, det statliga personskadeskyddet eller lagen om krigsersättning till sjömän.



Läs mer

Den 1 juli 2008 infördes nya bestämmelser för sjukpenning och sjukersättning. Det innebar att man begränsade för hur många dagar man kunde få sjukpenning. Även rätten att få tidsbegränsad sjukersättning avskaffades. Samtidigt upphörde möjligheten att få tillbaka SGI efter en period med sjukersättning. Enligt övergångsbestämmelserna skulle det vara möjligt att bevilja tidsbegränsad sjukersättning längst till och med december 2012 (prop. 2007/08:136, avsnitt 10.2.2).

Bestämmelsen om att få tillbaka sin tidigare SGI efter en period med sjukersättning eller aktivitetsersättning återinfördes dock den 1 januari 2010. Anledningen var att den försäkrade annars inte skulle kunna få sjukpenning vid längre tids sjukdom om hen deltog i ett program hos Arbetsförmedlingen (prop. 2009/10:45, avsnitt 9, Kompletterande förändringar i sjukförsäkringen med mera i samband med förstärkta insatser för återgång i arbete).

Anledningen till att bestämmelsen kom att gälla från och med 1 januari 2010 var att vid den tidpunkten lämnade de första personerna sjukförsäkringen på grund av att deras dagar med förlängd sjukpenning eller rätt till tidsbegränsad sjukpenning tog slut.

Bestämmelsen om att få tillbaka tidigare SGI efter en period med sjukersättning är en konsekvens av förändringar i sjukförsäkringen. I förarbetena framgår det att den riktade sig till viss målgrupp, nämligen till försäkrade som hade tidsbegränsad sjukersättning. Lagtextens ordalydelse begränsar dock inte tillämpningen till denna grupp.

Enligt bestämmelsens sista stycke gäller möjligheten att få tillbaka sin SGI som längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 65 år. Det finns dock ett undantag från denna åldersgräns, se avsnitt 8.5.2.

8.5.1 Vilken SGI ska den försäkrade få tillbaka?

När sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta upphör ska den försäkrade få samma SGI som hen skulle ha varit berättigad till omedelbart före en eller flera sådana perioder. Bestämmelsen gäller även den som får sin sjukersättning eller aktivitetsersättning minskad, vilket framgår av författningskommentarerna till 3 kap. 5 c § AFL (prop. 2009/10:45, numera 26 kap. 22 a § SFB). Logiken är då att den försäkrade får tillbaka hela SGI:n när perioden med ersättning i den högre omfattningen upphör, och att den sedan omedelbart anpassas till inkomstsituationen när ersättningen beviljas i den lägre omfattningen, se avsnitt 6.6. För att den försäkrade ska få behålla den SGI hen har fått tillbaka, måste SGI:n sedan vara skyddad enligt 26 kap. 9 och 11–17 §§ SFB.

Att sjukersättning eller aktivitetsersättning läggs *vilande* innebär att rätten till ersättning består men att ingen ersättning betalas ut under en period då den försäkrade kan prova att arbeta. Det är inte samma sak som att en period med

sjukersättning eller aktivitetsersättning *upphör*. Den försäkrade får alltså inte tillbaka sin SGI när sjukersättning eller aktivitetsersättning blir vilande. Under tiden sjukersättningen eller aktivitetsersättningen är vilande så kan den försäkrade arbeta och ha inkomster som kan ligga till grund för en ny SGI. Om sjukersättningen eller aktivitetsersättningen sedan aktiveras, påverkas den försäkrades eventuella nya SGI av detta (se avsnitt 6.3.2). Om sjukersättningen eller aktivitetsersättningen senare *upphör*, så kan den försäkrade dock inte få tillbaka en SGI som baseras på arbetet som hen utförde då sjukersättningen eller aktivitetsersättningen var vilande. Hen kan då istället få tillbaka den SGI hen hade när ersättningen först beviljades.

8.5.2 Få tillbaka SGI efter period med livränta

Det finns en ytterligare bestämmelse om den situation som beskrivs i 26 kap. 22 a § SFB som handlar om livränta. Den beskrivs här.

26 kap. 22 b § SFB

Om livränta har lämnats till följd av arbetsskada som inträffat tidigast den månad då den försäkrade fyller 65 år, gäller det som föreskrivs i 22 a första stycket längst till och med månaden före den när den försäkrade fyller 68 år.

Bestämmelsen innebär att den som fått livränta för en arbetsskada som inträffat tidigast den månad då hen fyllde 65 år kan få tillbaka en SGI längst till och med månaden innan hen fyller 68 år.

Bestämmelsen hade ursprungligen en åldersgräns på 67 år som gällde från och med den 1 januari 2014 och skulle tillämpas för den vars livränta upphört den 1 januari 2014 eller senare (prop. 2012/13:169 avsnitt 4.6.3). Den 1 december 2019 höjdes åldersgränsen till 68 år, men den äldre lydelsen av bestämmelsen ska tillämpas för den som har fyllt 67 år före januari 2020 (lag om ändring i socialförsäkringsbalken 2019:649).

8.6 Försäkrade som fått vårdnadsbidrag

Tidigare fanns en bestämmelse i 26 kap. 23 § SFB om möjligheten till kommunalt vårdnadsbidrag. Den upphörde den 1 februari 2016.

Men det finns övergångsbestämmelser som gör det möjligt för den som har haft kommunalt vårdnadsbidrag att få tillbaka sin SGI, om det är först nu som Försäkringskassan har anledning att utreda och fatta beslut om SGI.

I 26 kap. 23 § SFB framkom att vid utgången när den försäkrade har fått vårdnadsbidrag ska SGI lägst motsvara den SGI som den försäkrade skulle ha varit berättigad till omedelbart före en sådan period.

Bestämmelserna i första stycket gäller dock inte i dessa situationer:

- när sådana omständigheter har inträffat som anges i 26 kap. 7 § punkt 1, 3 eller 4 (se avsnitt 6.6), och
- när den försäkrade omfattas av bestämmelserna i 26 kap. 11 eller 12 § (se avsnitt 7.2.1 och 7.2.2).

**Läs mer**

Läs mer om avskaffandet av det kommunala vårdbidraget i prop. 2014/15:147, Det kommunala vårdnadsbidraget avskaffas.

8.7 SGI för vissa försäkrade som har ansetts bosatta i Sverige även under längre vistelse utomlands

Det finns ytterligare en situation som ger möjlighet att återfå sin SGI. Det beskrivs här.

26 kap. 24 § SFB

För sådana personer som enligt 5 kap. 6 och 8 §§ anses bosatta i Sverige även under vistelse utomlands, ska den sjukpenninggrundande inkomsten vid återkomsten till Sverige motsvara lägst det belopp som utgjorde deras sjukpenninggrundande inkomst omedelbart före utlandsresan.

Enligt bestämmelsen ska vissa personer som har förlorat sin SGI under en utlandsvistelse få tillbaka sin tidigare SGI när de återvänder till Sverige efter utlandsvistelsen.

De personer som nämns i bestämmelsen är de som på grund av bestämmelserna i 5 kap. 6 eller 8 §§ SFB anses bosatta i Sverige under utlandsvistelsen. 5 kap. 6 § SFB avser biståndsarbetare, 5 kap. 8 § SFB avser medföljande familjemedlemmar till biståndsarbetare men också familjemedlemmar till statligt utsända, diplomater och personer som studerar utomlands

När det gäller biståndsarbetare harmonierar bestämmelsen med 6 kap. 12 § SFB som säger att dessa ska återfå försäkringen för arbetsbaserade förmåner om de efter sin tjänstgöring utomlands kommer tillbaka till Sverige och tjänstgöringen varar som längst fem år. Efterskyddstiden på tre månader för den arbetsbaserade försäkringen börjar då löpa när biståndsarbetaren återvänder till Sverige. Det innebär dock inte att den försäkrade får behålla sin SGI i tre månader. SGI återställs enligt bestämmelsen den dag då den försäkrade återvänder, men nästa vardag måste den omfattas av skydd för att fortsätta gälla.

Medföljande familjemedlemmar får däremot inte tillbaka försäkringen för arbetsbaserade förmåner när de återvänder till Sverige. De kan därför inte få en SGI, trots att bestämmelsen i 26 kap. 24 § SFB ger dem en formell rätt att få tillbaka sin SGI på samma sätt som biståndsarbetare. Detta uppmärksammades i samband med införandet av SFB men det har inte åtgärdats (prop. 2008/09:200).

**Läs mer**

Om vilka som anses bosatta vid längre utlandsvistelse och om att återfå försäkringen för arbetsbaserade förmåner i vägledning (2017:1).

9 Ändring av SGI när den försäkrade får tjänstepension

SGI ska ändras när den försäkrade har beviljats tjänstepension, se avsnitt 6.6. Hur det ska göras beskrivs i det här kapitlet.

Ändring av SGI gäller som alltid från och med den dag anledningen till ändringen uppkommit (26 kap. 6 § första stycket SFB), se avsnitt 6.3. SGI ändras i de flesta fall när den försäkrade ansöker om en ersättning som ska beräknas på SGI, efter det att hen har fått tjänstepension.

Tjänstepensionen är den del av pensionen som kommer via arbetet och som arbetsgivaren har betalat avgifterna för.

9.1 Vem kan ha en SGI när hen får tjänstepension

Den som får tjänstepension kan antingen sluta arbeta, fortsätta arbeta i samma omfattning som tidigare, arbeta i lägre omfattning än tidigare eller söka arbete. Vad den försäkrade gör utöver att få tjänstepension är avgörande för hur SGI påverkas.

9.1.1 Om den försäkrade fortsätter att arbeta

26 kap. 25 § SFB

Om en försäkrad får tjänstepension i form av ålderspension eller därmed likställd pension före utgången av den månad han eller hon fyller 65 år, ska sjukpenninggrundande inkomst fastställas endast om den försäkrade har ett förvärvsarbete som beräknas pågå under minst sex månader i följd. Den sjukpenninggrundande inkomsten ska då beräknas enligt bestämmelserna i 25 kap.

Den som får tjänstepension och som fortsätter att arbeta kan få en SGI baserat på den aktuella inkomsten under förutsättning att inkomsten uppfyller villkoren för SGI. I bestämmelsen framkommer att det är endast den som har ett arbete som beräknas pågå under minst sex månader som kan få en SGI. Den som har tjänstepension kan alltså inte kvalificera sig för en SGI genom årligen återkommande arbete. Att den försäkrade har tjänstepension påverkar inte storleken på SGI.

Bestämmelsen, och de bestämmelser som refererar till den (se avsnitt 9.1.2 nedan), gäller endast när den försäkrade får tjänstepension under den månad hen fyller 65 år eller tidigare.

9.1.2 Om den försäkrade slutar arbeta eller arbetar i en lägre omfattning och söker arbete

I 26 kap. 26–27 §§ SFB regleras hur SGI ska fastställas för den som är eller blir helt eller delvis arbetslös och arbetssökande när hen får tjänstepension.

Om tjänstepensionen är 60 procent av lönen närmast före pensionsavgången eller högre

26 kap. 26 § SFB

Om en försäkrad som får sådan tjänstepension som avses i 25 § är helt eller delvis arbetslös och är arbetssökande, ska sjukpenninggrundande inkomst fastställas endast om tjänstepensionen understiger 60 procent av lönen närmast före pensionsavgången.

Av bestämmelsen framgår att försäkrade som är helt eller delvis arbetslösa och arbetssökande saknar rätt till SGI om de får tjänstepension som motsvarar 60 procent eller mer av lönen närmast före pensionsavgången (slutlönen).

Anledningen till att denna grupp inte kan ha någon SGI är grundprincipen om att socialförsäkringen ska täcka inkomstförlust och att man därmed vill undvika överkompensation för arbetslösa försäkrade. Personer som får tjänstepension som uppgår till minst 60 procent av lönen inte har rätt till ersättning från arbetslöshetskassa (prop. 1985/86:100, bilaga 7, s. 50 f.).

Om tjänstepensionen är lägre än 60 procent av lönen närmast före pensionsavgången

26 kap. 27 § SFB

För en försäkrad som avses i 26 § ska den sjukpenninggrundande inkomsten beräknas på grundval av lönen närmast före pensionsavgången. Om den försäkrade inte har för avsikt att förvärvsarbeta i samma omfattning som tidigare, ska den sjukpenninggrundande inkomsten beräknas på grundval av den inkomst han eller hon kan antas få av arbete som svarar mot arbetsutbudet. Vid beräkningen ska det iakttas att den sjukpenninggrundande inkomsten inte kan överstiga 8,0 prisbasbelopp.

Vid beräkningen ska den försäkrades inkomst minskas med tjänstepensionen. Minskningen får dock inte leda till att en försäkrad som är endast delvis arbetslös får lägre sjukpenninggrundande inkomst än om beräkningen skulle ha gjorts enligt 25 §.

Här beskrivs hur SGI påverkas när den som är helt eller delvis arbetslös och arbetssökande får tjänstepension som är lägre än 60 procent av lönen närmast före pensionsavgången.

Om den försäkrade söker arbete i minst samma omfattning

Bestämmelsen innebär att den som söker arbete i minst samma omfattning som hen tidigare arbetade får en SGI som baseras på slutlönen minskad med det belopp som tjänstepensionen betalas ut med.

Om den försäkrades inkomst före tjänstepensionen är högre än 8,0 prisbasbelopp, vilket är taket för hur hög SGI kan vara, ska minskningen dock *inte* göras från den faktiska slutlönen utan från SGI-taket.

För att SGI sedan ska vara skyddad krävs att den försäkrade söker arbete på det sätt som beskrivs i förordning 2000:1418, se avsnitt 7.2.3.

Om den försäkrade söker arbete i lägre omfattning

Söker den försäkrade arbete i lägre omfattning än arbetet före tjänstepensionen ska SGI motsvara en del av slutlönen som motsvarar omfattningen av arbetssökandet, minskad med tjänstepensionen. Det innebär att för den som tidigare har arbetat heltid och som tar ut tjänstepension som understiger 60 procent av slutlönen och söker halvtidsarbete, beräknas SGI på halva den heltidslön som den försäkrade hade närmast pensionsavgången, minskad med pensionsbeloppet.

Om den försäkrade arbetar till viss del och samtidigt söker arbete

Bestämmelsens andra stycke innebär att den som söker arbete men som också *har ett arbete* i lägre omfattning än vad hen söker, får SGI beräknad efter den fördelaktigaste inkomsten. SGI kan alltså antingen beräknas till inkomsten från deltidsarbetet eller till den andel av slutlönen som motsvarar omfattningen av arbetssökandet, minus tjänstepensionen. Om den inkomst som den försäkrade har i det aktuella arbetet är högre, ska SGI alltså fastställas enligt inkomsten från det arbetet.

10 Årlig omräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid förvärvsavbrott i vissa fall

Det här kapitlet handlar om omräkning av SGI under SGI-skyddad tid. Bestämmelserna beskriver när SGI ska räknas om och hur det ska gå till.

10.1 Omräkning av SGI under SGI-skyddad tid

Den som är anställd kan få en högre SGI om hen får en löneförhöjning, även om hen för tillfället inte arbetar utan befinner sig i en situation som ger SGI-skydd. Det framgår av Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2018:05) som beskrivs i kapitel 7. Den som saknar anställning kan inte omfattas av en lönerevision, men kan i stället under vissa förutsättningar få sin SGI omräknad under tiden hen omfattas av SGI-skydd, se avsnitt 7.2.2. Detta beskrivs här:

26 kap. 28 § SFB

När Försäkringskassan ska bestämma den sjukpenninggrundande inkomsten för en försäkrad som omfattas av bestämmelserna i 11–18 §§ SFB och som helt eller delvis saknar anställning ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om enligt 29–31 §§.

Det som anges i första stycket gäller även en försäkrad vars anställning upphör under en pågående ersättningsperiod.

För att omfattas av bestämmelserna om omräkning måste man helt eller delvis sakna anställning och omfattas av något av de SGI-skydd som beskrivs i 26 kap. 11–18 §§ SFB, se bland annat avsnitt 7.2.2. Det gäller även de vars anställning upphör under pågående ersättningsperiod.

Vad som menas med att helt eller delvis sakna anställning beskrivs inte närmare i lagtexten. Men syftet med bestämmelsen är att motverka att försäkringsskyddet gradvis försämras med tiden, relativt till löne- och prisutvecklingen i samhället. Bestämmelsen gäller försäkrade som inte omfattas av lönerevisioner alls, och de som har anställningar (och därmed lönerevisioner) som inte motsvarar omfattningen av hela deras SGI. Det framgår av 26 kap. 29 § och 26 kap. 30 § SFB, se nedan.

10.1.1 När ska omräkningen göras för helt eller delvis arbetslösa?

26 kap. 29 § SFB

Den sjukpenninggrundande inkomsten ska räknas om när minst ett år har förflutit från den tidpunkt när den anställning upphörde som senast föranlett eller kunnat föranleda beräkning av sjukpenninggrundande inkomst. Därefter ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om årligen, räknat ett år från den senaste omräkningen.

Med den tidpunkt när anställningen upphörde likställs den tidpunkt då den försäkrade helt upphörde med annat förvärvsarbete än arbete som anställd

Efter omräkning enligt 22 a § jämföras utgången av det senaste hela år för vilket omräkning skett med den tidpunkt när anställningen upphörde.

SGL ska räknas om när det har gått minst ett år från den tidpunkt när den anställning upphörde som låg till grund för den försäkrades senaste SGL eller som senast hade kunnat ligga till grund för en SGL. Därefter ska SGL räknas om varje år, vid samma tidpunkt.

Omräkningstidpunkten – anställda som blivit helt eller delvis arbetslösa

Bestämmelserna om omräkning gäller för de som helt eller delvis saknar anställning och som omfattas av SGL-skydd. Det är tidpunkten när den anställning upphörde som ligger till grund för den försäkrades skyddade SGL som avgör när omräkningen ska ske.



Exempel

Den försäkrade arbetar den sista dagen i sin anställning den 30 april 2017 och är arbetslös från och med den 1 maj 2017. Sedan skyddar hen sin SGL genom att stå till arbetsmarknadens förfogande. Omräkningstidpunkten är den 1 maj 2018.

Ovanstående gäller även om den försäkrade sedan dess har eller har haft en anställning i lägre omfattning som i och för sig också uppfyller eller har uppfyllt villkoren för SGL men som inte har genererat någon ny SGL på grund av att den tidigare SGL:n är skyddad. Det gäller också om den försäkrade sedan dess har eller har haft anställningar som på grund att de har varit tillfälliga inte har kunnat ligga till grund för någon SGL (prop. 2004/05:108 s. 18).

Omräkningstidpunkten – försäkrade med inkomst av annat förvärvsarbete som blivit helt eller delvis arbetslösa

Den tidpunkt när en egenföretagare eller någon annan som har inkomst av annat förvärvsarbete helt har upphört med förvärvsarbetet ska likställas med tidpunkt då den senaste sjukpenninggrundande anställningen upphörde (andra stycket 26 kap. 29 § SFB). Om den försäkrades skyddade SGL består av inkomst av näringsverksamhet, ska SGL alltså bara räknas om enligt 25 kap. 29 § SFB om hen helt har slutat arbeta i företaget.

Den som inte helt har slutat arbeta i sitt företag kan ändå helt eller delvis sakna anställning och befinna sig i ett SGI-skydd. Då gäller i stället andra regler om omräkning, se avsnitt 10.1.2.

Att avgöra tidpunkten för när en egenföretagare helt har upphört med sin verksamhet kan kräva viss utredning.



Läs mer

Om när arbete (i Sverige) upphör i vägledning (2017:1).

Omräkningstidpunkt för den som har haft sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta

Den som slutar få sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta kan få tillbaka den SGI som gällde innan hen fick ersättningen. Om det då har gått mer än ett år sedan hen började få ersättningen, ska SGI räknas om för varje helt år som har gått (26 kap. 22 a § SFB).

Efter omräkning enligt 22 a § SFB likställs utgången av det senaste hela år för vilket omräkning skett med den tidpunkt när anställningen upphörde (26 kap. 29 § tredje stycket SFB). Det innebär att det är den tidpunkten som är omräkningstidpunkt om den försäkrade därefter helt eller delvis saknar anställning och omfattas av SGI-skydd enligt 26 kap. 11–18 §§ SFB.

När ska omräkningen göras?

Anledningen till att SGI ska räknas om när "minst ett år" har gått är att bestämmelsen bara blir aktuell när Försäkringskassan ska bestämma SGI för den försäkrade, det vill säga när hen ansöker om en ersättning eller begär att få sin SGI bestämd, se avsnitt 6.1 och 6.2. Då kan det ha gått mer än ett år sedan hens senaste SGI-grundande anställning upphörde.

De efterföljande årliga omräkningarna ska dock göras även utan att den försäkrade begär att få sin SGI bestämd, om den försäkrade har ett pågående ersättningsärende. Om den försäkrade däremot inte har något ärende hos Försäkringskassan som baseras på SGI behöver det inte göras någon omräkning.

De tillfällen då det blir aktuellt för Försäkringskassan att göra omräkningen ska inte blandas ihop med de tidpunkter som ska användas för själva omräkningen, det vill säga omräkningstidpunkten.

10.1.2 När ska omräkningen göras för försäkrade som har inkomst av annat förvärvsarbete och har ett pågående ersättningsärende?

26 kap. 30 § SFB

Den sjukpenninggrundande inkomsten av annat förvärvsarbete, grundad på annan inkomst än som avses i 25 kap. 15 §, ska räknas om för en försäkrad som inte har upphört med förvärvsarbetet.

Omräkning ska göras under en pågående ersättningsperiod efter det att ett år har förflutit från ersättningsperiodens början. Därefter ska den sjukpenninggrundande inkomsten räknas om årligen, räknat ett år från den senaste omräkningen.

Bestämmelsen innebär att SGI ska räknas om för en egenföretagare som har inkomst av näringsverksamhet som fortfarande arbetar i företaget till viss del. Om hen däremot har slutat helt med arbetet gäller i stället bestämmelsen i 26 kap. 29 § SFB, se avsnitt 10.1.1.

Ett undantag från detta är egenföretagare som har en SGI från sådant arbete som har räknats som annat förvärvsarbete enligt bestämmelsen i 25 kap. 15 § SFB. Den bestämmelsen är numera upphävd, se avsnitt 3.7. Den som fick en SGI baserad på sådant arbete när bestämmelsen var gällande kan dock befinna sig i en situation där SGI är skyddad, och de omfattas alltså inte av omräkning enligt 26 kap. 30 § SFB (men de kan däremot omfattas av bestämmelsen i 26 kap. 29 § SFB om arbetet har upphört, se avsnitt 10.1.1).

Med ersättningsperiod menas detsamma som i Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2016:04), se avsnitt 6.5.2.

Det kan hända att Försäkringskassan beslutar om en ny SGI för en egenföretagare under pågående ersättningsperiod, till exempel för att Skatteverket beslutat om en annan fastställd förvärvsinkomst, se avsnitt 6.5.1. I sådana fall ska omräkning ske ett år efter den dag den nya SGI:n blivit gällande. (Prop. 2004/05:108 s. 18.)

Även andra förändringar av den försäkrades förhållanden under ersättningsperioden kan ha betydelse för omräkningstidpunkten. Den som helt slutar med sin verksamhet under en pågående ersättningsperiod omfattas till exempel inte längre av bestämmelsen. Den försäkrade kan dock i stället omfattas av bestämmelsen i 26 kap. 29 § SFB, vilket innebär att omräkningstidpunkten blir en annan, se avsnitt 10.1.1.

10.1.3 Omräkning för den som har både inkomst av anställning och inkomst av näringsverksamhet

När den försäkrade har en SGI som består av inkomst av både anställning och näringsverksamhet kan det bli aktuellt med två olika omräkningstidpunkter. Det kan hända om hen har blivit av med sin anställning och omfattas av SGI-skydd, men fortsatt i någon mån att arbeta i sitt företag och har ett ersättningsärende som pågått i ett år.

- Omräkningstidpunkten för inkomsten av anställning infaller ett år efter den första arbetslösa dagen.
- Omräkningstidpunkten för inkomsten av näringsverksamhet infaller när ersättningsperioden har pågått ett år.

10.1.4 Omräkning vid föräldrapenning enligt särskild beräkningsgrund

För den som helt eller delvis saknar anställning och som får föräldrapenning enligt särskild beräkningsgrund ska den inkomst som ligger till grund för föräldrapenningen räknas om enligt 12 kap. 28 § SFB. Tidpunkten för omräkningen är då ett år från att det arbete som låg till grund för beräkningen av föräldrapenning upphörde. Det gäller alltså även om SGI inte är skyddad och den försäkrade inte är helt eller delvis arbetslös i förhållande till sin SGI. Motsvarande gäller för en egenföretagare som inte helt har upphört med sin näringsverksamhet men som har haft ett pågående ersättningsärende i ett år.



Läs mer

Om särskild beräkningsgrund för föräldrapenning i vägledning (2002:1).

10.1.5 Hur ska SGI räknas om?

26 kap. 31 § SFB

Omräkningen ska göras med den procentuella förändringen i det allmänna prisläget räknat från det senast fastställda talet för konsumentprisindex jämfört med motsvarande tal tolv månader dessförinnan. En omräkning som innebär en sänkning av den sjukpenninggrundande inkomsten ska inte beaktas.

Den sjukpenninggrundande inkomsten får aldrig fastställas till ett belopp som överstiger 8,0 prisbasbelopp.

Omräkningen ska alltså göras med den procentuella förändringen i det allmänna prisläget. Det räknar vi ut genom att jämföra det senast fastställda talet för konsumentprisindex (KPI) med samma tal tolv månader tidigare.

För att kunna göra omräkningen behöver vi alltså veta

- när omräkningstidpunkten för personens SGI inträffar, se avsnitt 10.1.1.
- vad som var det senast fastställda KPI-talet vid omräkningstidpunkten
- vad som var motsvarande KPI-tal ett år tidigare.

Vid omräkningen dividerar vi personens SGI med det förra årets KPI-tal som motsvarar det KPI-tal som senast var fastställt vid omräkningstidpunkten. Sedan multiplicerar vi kvoten med det senast fastställda KPI-talet vid omräkningstidpunkten.

Negativt resultat av omräkningen

Vid en jämförelse av KPI-tal mellan olika år kan det vara så att KPI har utvecklats negativt. Det innebär att KPI-talet för ett år är lägre än KPI-talet ett år tidigare. Enligt andra meningen i första stycket i bestämmelsen ska en omräkning dock aldrig medföra att personens SGI blir lägre. Det innebär i så fall att personens SGI inte ändras.

SGI kan inte bli högre än 8,0 prisbasbelopp

I bestämmelsens andra stycke står att SGI aldrig får fastställas till ett belopp som är högre än 8,0 prisbasbelopp. Vissa förmåner kan dock beräknas även på högre belopp. Om den försäkrade har inkomster som överstiger 8,0 prisbasbelopp registrerar Försäkringskassan alltid hela årsinkomsten. Bakomliggande system begränsar sedan utbetalningen till det maximala antal prisbasbelopp som gäller för den aktuella förmånen. Det innebär att det är den registrerade årsinkomsten som ska räknas om.

10.1.6 SGI för arbetslösa före den 1 juli 2005

Om det skulle bli aktuellt att fastställa SGI för tid före den 1 juli 2005 för någon som är eller var helt eller delvis arbetslös, ska KPI-omräkning inte användas. SGI ska då i stället anpassas enligt den löneutveckling som har skett inom den försäkrades yrkesområde. När en sådan SGI är fastställd tar sedan omräkning enligt KPI över.

Det finns mer information om detta och om omräkningstidpunkter med mera i Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2005:7) *Anpassning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) efter löneutvecklingen inom yrkesområdet för arbetslösa*.

11 Metodstöd

Metodstöden beskriver metoder som du kan använda för att tillämpa de bestämmelser som beskrivs i kapitel 2–10, till exempel var du kan hitta uppgifter som du behöver eller hur du använder Försäkringskassans handläggningssystem eller beräkningsverktyg. Ibland innehåller metodstöden exempel. Exempelen är då bara till för att demonstrera hur du går till väga med någonting som metodstödet handlar om. De är alltså inte till för att beskriva tillämpningen av rättsregler. Du behöver alltid läsa om tillämpningen i kapitel 2–10 för att kunna använda metodstöden.

11.1 Risk för försening



Läs mer

Enligt förvaltningslagen (2017:900) ska du informera den enskilde om det finns risk för att hens ärende kan bli väsentligt försenat. Detta kan du läsa om i vägledning (2004:7).

Ärendet blir väsentligt försenat om det tar längre tid än normalt från att ärendet har påbörjats till att den försäkrade får beslutet. Ett ärende om SGI anses ha påbörjats när en ansökan om en ersättning eller en begäran om att få ett beslut om SGI kommer in, även om ansökan eller begäran i sig inte är komplett.

När du bedömer att det finns risk för väsentlig försening ska du informera den försäkrade om det direkt. Du ska alltså inte vänta med det tills förseningen redan har uppstått. Du kan informera antingen muntligt eller skriftligt, beroende på vad du anser lämpligast. I processen för att utreda och besluta om SGI kan du läsa mer om hur du ska göra. Det är viktigt att du tydligt beskriver varför ärendet riskerar att försenas.

När du har identifierat en risk för väsentlig försening och informerat den försäkrade ska du även dokumentera det i ärendets journal.

11.2 Bestämma tidpunkt för SGI

För att kunna utreda och besluta om SGI måste du först avgöra vilken tidpunkt för SGI som är aktuell i ärendet. Det kallas i det här metodstödet för ”SGI-tidpunkten”, ”den tidpunkt som SGI ska bestämmas från” eller liknande. När du ska besluta om SGI, är det den tidpunkten du ska utgå från. I avsnitten nedan kan du läsa om hur vi bestämmer SGI-tidpunkten i olika situationer.

I kapitel 6 kan du läsa om när Försäkringskassan ska bestämma eller ändra en SGI, från vilken tidpunkt en ändrad SGI ska börja gälla och vid vilken tidpunkt en ändrad SGI som tidigast får ligga till grund för beräkning av förmåner. Men när du ändrar en SGI ska du i regel inte fatta beslutet från den tidpunkt som den ändrade SGI:n egentligen gäller från, utan i stället från den tidpunkt då SGI:n behövs i det aktuella ärendet. När du ska bestämma eller ändra SGI i samband med ett förmånsärende är det framförallt viktigt att bestämma vilken SGI som gäller för just den tid som förmånen ska beräknas och betalas ut för. Du kan läsa mer om beslut om SGI i avsnitt 11.8.

Det finns flera skäl till att inte bestämma SGI från en tidigare tidpunkt än den behövs från. Ett viktigt skäl är att beslutet ska fattas med beaktande av alla relevanta omständigheter. I ett ärende kan det vara relevant vad den försäkrade har haft för inkomster och vilka andra omständigheter, till exempel SGI-skydd, som har varit

aktuella ända fram till dagen innan den första dagen som förmånen ska beräknas för. Om SGI skulle bestämmas från en tidigare tidpunkt (till exempel den tidpunkt då den försäkrade började ha de aktuella inkomsterna) så skulle beslutet inte ta hänsyn till omständigheter ända fram till tidpunkten då förmånen ska beräknas. Då skulle vi sedan i princip behöva fatta ett ytterligare beslut från den tidpunkten om att SGI:n fortfarande skulle gälla.

En annan anledning är att en SGI som registreras från en långt tidigare tidpunkt i Försäkringskassans datasystem kan orsaka åtgärdsimpulser i onödan om den försäkrade har haft förmånsärenden tidigare. Försäkringskassan bestämmer därför alltså SGI från den tidpunkt den behövs i det aktuella ärendet. Det är dock viktigt att känna till att det inte finns någon lagbestämmelse som anger exakt vilken dag SGI ska bestämmas från, så länge den SGI som gäller för beräkningen av förmånen är korrekt.

Motsvarande gäller om SGI bestäms för att det behövs för handläggningen av ett ärende eller när någon begär att få ett beslut om sin SGI utan samband med ett förmånsärende.

Retroaktiva utredningar

I de fall den försäkrad befinner sig i en situation som kan ge SGI-skydd och tidigare har haft inkomster av arbete så kan det vara nödvändigt att utreda om den försäkrade skulle ha rätt till en SGI från det tidigare arbetet. Om så är fallet kan vi också behöva utreda vilken SGI den försäkrade skulle ha haft precis innan hen slutade arbeta eller började arbeta i lägre omfattning, se avsnitt 7.1. Då utgår du från den tidpunkten i stället i ett första steg i din utredning. Även i sådana fall ska du dock utreda inkomster och andra omständigheter fram till den SGI-tidpunkt som är aktuell i ditt ärende som ett andra steg i din utredning. Du beslutar i slutändan bara om vilken SGI som gäller från SGI-tidpunkten, även om den baseras på inkomster som den försäkrade hade vid en tidigare tidpunkt (och har varit skyddad sedan dess).

När du utreder vilken SGI den försäkrade skulle ha haft vid en viss förfluten tidpunkt måste du utgå från vilka antaganden som kunde göras vid den tidpunkten. Omständigheter som har inträffat senare ska bara beaktas om de visar någonting om vad som kunde antas vid den tidpunkten, se till exempel avsnitt 2.2.3.

Skriv tidpunkt för SGI i journalen

SGI-tidpunkten är central för utredning och beslut om SGI. Om en annan handläggare ska utreda SGI är det därför viktigt att du dokumenterar SGI-tidpunkten i journalen. I vissa fall kan det ta tid att utreda vilken dag som är SGI-tidpunkten, till exempel om den försäkrade har ansökt om sjukpenning (se avsnitt 11.2.2). Då behöver du dokumentera det när du påbörjar din utredning. När du sedan har kommit fram till vilken dag som är SGI-tidpunkten, meddelar du handläggaren som utreder SGI genom att dokumentera att utredningen är klar och vilken dag SGI ska bestämmas från.

11.2.1 Tidpunkt för SGI i samband med sjukpenning

När den försäkrade ansöker om sjukpenning bestämmer Försäkringskassan i regel SGI från den första sjukdagen om hen har rätt till sjuklön och från dagen för sjukanmälan om hen inte har rätt till sjuklön. Det är främst för att spara tid i utredningen. Det finns dock två situationer när Försäkringskassan ska bestämma SGI från en annan dag:

- när den som inte har rätt till sjuklön ansöker om sjukpenning för tid före sjukanmälan
- när Försäkringskassan delvis ska avvisa en ansökan om sjukpenning på grund av att det redan har fattats beslut om en del av den tid som ansökan gäller.

Tidpunkt för SGI vid ansökan om sjukpenning för tid före sjukanmälan

Sjukpenning kan normalt beviljas upp till sju dagar före dagen för sjukanmälan, se vägledning (2015:1). Om den försäkrade ansöker om sjukpenning för upp till sju dagar före sjukanmälan ska SGI bestämmas från den första dagen som den försäkrade ansöker om sjukpenning för.

Ansökan om sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan

Om den försäkrade ansöker om sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan, ska du först avgöra om hen har varit förhindrad att sjukanmäla sig tidigare eller om det finns särskilda skäl att bevilja sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan. Se vägledning (2015:1), om förhinder och särskilda skäl i samband med sjukanmälan.

Om den försäkrade har varit förhindrad att sjukanmäla sig tidigare eller det finns särskilda skäl, ska SGI bestämmas från den första dagen som den försäkrade ansöker om sjukpenning för.

Om den försäkrade inte har det, ska SGI i stället bestämmas från den dag som är sju dagar före sjukanmälan.

Om den försäkrade inte har rätt till någon SGI den första dagen som hen ansöker om sjukpenning för, så kan vi i regel besluta om hela anspråket på sjukpenning från den dagen med hänsyn till att den försäkrade saknar SGI, se vägledning (2015:1). Då behöver vi inte utreda om den försäkrade har varit förhindrad att sjukanmäla sig eller om det finns särskilda skäl. SGI ska i så fall bestämmas från den första dagen som den försäkrade ansöker om sjukpenning för.

Utredning och beslut vid ansökan för mer än sju dagar före sjukanmälan

Du kan alltså behöva utreda om den försäkrade kan få sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan innan du kan avgöra vilken dag SGI ska bestämmas från, men det gäller bara när den försäkrade har en SGI den första anspråksdagen. När en ansökan om sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan kommer in, följ stegen i tabellen nedan:

1. Utred arbete/SGI-skydd fram till den första dagen i anspråket

Om den försäkrade ...	så ska du ...
inte har rätt till SGI den första dagen i anspråket	<ul style="list-style-type: none">– bestämma SGI från den första dagen i anspråket– besluta om sjukpenning med hänsyn till att den försäkrade saknar SGI.
har rätt till SGI den första dagen i anspråket	gå vidare till punkt 2.

2. Utred om den försäkrade har varit förhindrad eller det finns särskilda skäl att bevilja sjukpenning för mer än sju dagar före sjukanmälan

Om den försäkrade ...	så ska du ...
har varit förhindrad eller det finns särskilda skäl	<ul style="list-style-type: none">– bestämma SGI från den första dagen i anspråket– fortsätta att handlägga sjukpenningärendet.
inte har varit förhindrad och det inte heller finns särskilda skäl	gå vidare till punkt 3.

3. Utred arbete/SGI-skydd fram till sju dagar före sjukanmälan

Om den försäkrade ...	så ska du ...
inte har rätt till SGI sju dagar före sjukanmälan.	<ul style="list-style-type: none">– besluta om sjukpenning fram till sju dagar före sjukanmälan med hänsyn till att sjukanmälan gjorts för sent– bestämma SGI från sju dagar före sjukanmälan– besluta om den återstående delen av ansökan om sjukpenning med hänsyn till att den försäkrade saknar SGI.
har rätt till SGI sju dagar före sjukanmälan.	<ul style="list-style-type: none">– besluta om sjukpenning fram till sju dagar före sjukanmälan med hänsyn till att sjukanmälan gjorts för sent– bestämma SGI från sju dagar före sjukanmälan– fortsätta att handlägga sjukpenningärendet.

Tidpunkt för SGI vid ny ansökan om sjukpenning efter beslut om att sjukpenning inte betalas ut

Om Försäkringskassan ska avvisa en del av ett nytt anspråk på sjukpenning för att det omfattar en period som Försäkringskassan redan har fattat beslut om, ska SGI bestämmas tidigast från den första dagen i den del av anspråket som inte ska avvisas.

Det kan vara aktuellt när den som tidigare har fått avslag ansöker om sjukpenning för en ytterligare period i anslutning till den period som avslagsbeslutet gäller. Om den försäkrade även ansöker igen om sjukpenning för dagar i den period som Försäkringskassan redan har beslutat om, kan ansökan komma att avvisas till den delen. Det gäller om det är fråga om samma sak som i det tidigare beslutet. SGI ska då bestämmas med anledning av det nya anspråket tidigast från den första dagen efter den period som det tidigare beslutet om sjukpenning gäller. Om omständigheterna har förändrats och ansökan därför gäller en annan sak, kan SGI dock beslutas från en tidigare dag.

Ett nytt anspråk kan avvisas först när tidsfristen för omprövning av det tidigare beslutet har löpt ut. Men om en del av det nya anspråket gäller en annan sak så ska vi inte vänta med att pröva den delen av anspråket. Det innebär att vi inte behöver vänta tills tidsfristen för omprövning av det tidigare beslutet har löpt ut för att besluta om SGI när vi prövar den del av det nya anspråket som inte ska avvisas.



Exempel

Den försäkrade har ansökt om sjukpenning för perioden 1 mars till och med 31 maj. Försäkringskassan beslutar i april om avslag för hela perioden. Den 3 juni lämnar den försäkrade in ett nytt läkarintyg som gäller perioden från och med den 1 juni till och med den sista juli. Den försäkrade lämnar i samband med detta också in en ny ansökan om sjukpenning för perioden den 1 mars till den sista juli.

Om du bedömer att den försäkrades nya anspråk på sjukpenning gäller samma sak som beslutet om avslag för perioden 1 mars till och med 31 maj, så kan ansökan komma att avvisas till den delen när tidsfristen för att begära omprövning har löpt ut. SGI-tidpunkt för den del av anspråket som gäller en annan sak blir då som tidigast den 1 juni, eftersom det är den första dagen i den del av den försäkrades nya anspråk som Försäkringskassan inte redan har beslutat om. Du behöver då utreda om den försäkrade arbetar och uppfyller villkoren för en ny SGI den 1 juni, eller om hans tidigare SGI har varit skyddad fram till och med den sista maj.



Läs mer

Läs mer om avvisning av ansökan på grund av att frågan redan har prövats i vägledning (2001:7).

11.2.2 Tidpunkt för SGI i samband med ansökan om annan ersättning än sjukpenning

När SGI ska bestämmas i samband med att den försäkrade ansöker om en annan ersättning än sjukpenning, ska SGI-tidpunkten vara den första dagen som ersättning kan beviljas för. Det är i regel den första dagen som den försäkrade ansöker om förmånen för.



Exempel

Den försäkrade ansöker om en ersättning som beräknas på SGI från och med den 1 juni 2020. Försäkringskassan får i samband med ansökan in uppgifter som visar att den försäkrade är tillsvidareanställd sedan april 2019 med en viss lön.

Försäkringskassan bestämmer den försäkrades SGI från den 1 juni 2020.

**Exempel**

Den försäkrade ansöker om en ersättning som beräknas på SGI från och med den 1 juni 2020. Försäkringskassan får i samband med ansökan in uppgifter som visar att den försäkrade för närvarande är arbetslös men att hen till och med augusti 2019 arbetade i en tillsvidareanställning med en viss lön.

Försäkringskassan bestämmer den försäkrades SGI från den 1 juni 2020.

Observera att under de omständigheter som råder i exemplet ovan kan du behöva beräkna den försäkrades inkomster med utgångspunkt i omständigheterna närmast före hens förvärvsavbrott, se avsnitt 7.1. Du behöver också utreda om den försäkrade har omfattats av SGI-skydd från att hen slutade arbeta och fram till och med dagen innan den dag som SGI ska bestämmas för, det vill säga till och med den sista maj 2020.

Om den försäkrade söker ersättning retroaktivt och av den anledningen inte kan beviljas ersättning för hela den tid som han eller hon ansöker för, så ska SGI bestämmas från den dag som ersättning först kan beviljas från. Man följer då samma ordning som beskrivs beträffande sjukpenning ovan, det vill säga: om inte hela anspråket ska avslås på grund av att den försäkrade saknar SGI från och med den första anspråksdagen så ska man först besluta om vilken tid den försäkrade kan få ersättning för med hänsyn till när ansökan kom in. Därefter ska man bestämma SGI från den första dagen i ett eventuellt kvarstående anspråk på ersättning.

11.2.3 Tidpunkt för SGI när SGI ska ändras under pågående förmånsärende

Under ett pågående förmånsärende omfattas den försäkrade ofta av SGI-skydd. Det finns dock situationer då den försäkrades SGI kan ändras även under ett pågående förmånsärende då SGI är skyddad, se kapitel 6 och kapitel 7. Hur du avgör SGI-tidpunkt för sådana ändringar beskrivs här.

Det kan också bli aktuellt att räkna om SGI enligt KPI under ett pågående förmånsärende med SGI-skydd, se kapitel 10. Det beskrivs i avsnitt 11.10.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta

När den försäkrade beviljas aktivitetsersättning, sjukersättning eller livränta ska SGI ändras utan hänsyn till eventuella SGI-skydd. Tidpunkten för när den försäkrades inkomstförhållanden ska anses ha förändrats i dessa situationer beskrivs i avsnitt 6.6. Det är också den tidpunkten som SGI ska ändras från. Metodstöd om hur du går till väga när den försäkrade beviljas aktivitetsersättning, sjukersättning eller livränta finns i avsnitt 11.9.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av tjänstepension

När den försäkrade helt eller delvis får tjänstepension ska SGI ändras utan hänsyn till eventuella SGI-skydd, se kapitel 9. Metodstöd om hur du går till väga när den försäkrade beviljas tjänstepension finns i avsnitt 11.9.3.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av lönerevision

Om du får impuls om att den försäkrade har fått högre lön i samband med en lönerevision under ett pågående förmånsärende behöver du ta ställning till om detta

påverkar den försäkrades SGI och i så fall från och med vilken tidpunkt den försäkrades SGI ska ändras. Tidpunkten för när en inkomstförändring ska anses ha skett i så fall beskrivs i avsnitt 6.5, och det är den tidpunkten som SGI ska ändras från.

Försäkringskassan har inte någon skyldighet att ta reda på när den försäkrade får löneförhöjningar under pågående förmånsärenden, utan det är den försäkrade som måste upplysa oss om det. Men om vi får veta att den försäkrades inkomster har förändrats på ett sätt som har betydelse för en ersättning, ska vi ändra hens SGI. Det gäller även om det är någon annan än den försäkrade själv som har informerat oss om detta (till exempel den försäkrades arbetsgivare eller fackförbund), se avsnitt 6.3 om 26 kap. 4 § SFB.

Tidpunkten som en ändrad SGI på grund av lönerevision under SGI-skyddad tid ska gälla från är beroende av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Inom vissa områden är det vanligt med flera avtalstidpunkter, exempelvis på central respektive lokal nivå. För den som har en anställning kan SGI ändras både när ett centralt avtal och när ett lokalt avtal har undertecknats, om avtalet innehåller löneförändringar som den försäkrade får del av. Men om ett centralt avtal innehåller uppgifter om löneförhöjningar som är möjliga att avtala bort i lokala avtal, kan det centrala avtalet inte anses vara anledning till ändring eftersom det inte säger något om att just den försäkrades lön har förändrats. Om en försäkrad skickar in uppgifter från lokala avtal som visar att en löneförändring har skett, finns det normalt inte någon anledning att utreda innehållet i eventuella centrala avtal.

Många arbetsgivare tillämpar individuella löneavtal. Det innebär att den anställda och chefen kommer överens om ny lön. Anledning till ändring uppkommer då den dag då den anställda och chefen skriver under avtalet om ny lön.



Exempel

Den försäkrade är helt sjukskriven från sin anställning och får sjukpenning. Den försäkrade har en SGI fastställd till 200 000 kronor. Efter en tid lämnar hen in uppgifter från ett undertecknat centralt löneavtal till Försäkringskassan. Avtalet undertecknades den 1 maj. Av avtalet framgår att alla inom avtalsområdet är garanterade ett påslag på 200 kronor per månad från och med den 1 april. Av avtalet framgår att den garanterade höjningen inte kan avtalas bort i lokala avtal.

Försäkringskassan beslutar att ändra den försäkrades SGI till 202 400 kronor från och med den dag då anledningen till ändringen uppkommit, det vill säga dagen då avtalet undertecknades den 1 maj.

Den försäkrade är fortfarande sjukskriven och får sjukpenning när hen senare skickar in uppgifter om ett lokalt avtal där det framgår att hen har fått ett lönepåslag på ytterligare 300 kronor per månad. Det lokala avtalet undertecknades den 1 oktober och höjningen gäller retroaktivt från och med den 1 april.

Försäkringskassan ändrar den försäkrades SGI till 206 000 kronor från och med dagen då anledningen till den ytterligare ändringen uppkommit, det vill säga den dag då det lokala avtalet undertecknades den 1 oktober.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av nytt arbete som inte kunnat tillträdas på grund av sjukdom

Under vissa förutsättningar kan SGI ändras under pågående ersättningsärende om den försäkrade redan har ett avtal om en ny anställning innan hen blir sjuk, trots att den försäkrade sedan inte kan tillträda den nya anställningen på grund av

sjukdomen, se avsnitt 7.1.2. Tidpunkten som SGI ska bestämmas från är i så fall den dag som den försäkrade skulle ha tillträtt anställningen om hen hade varit frisk.

Motsvarande gäller för den som på grund av sjukdom inte kunnat återgå i att arbeta hela sin vanliga arbetstid efter en period av tjänstledighet, se avsnitt 7.1.2. Det är då dagen då den försäkrade skulle ha börjat arbeta sin normala arbetstid som blir tidpunkten som SGI ska bestämmas från.

I en sådan situation måste du alltså utreda tidpunkten för när det nya arbetet eller arbete i den högre omfattningen skulle ha påbörjats om den försäkrade hade varit frisk. Du behöver också utreda när den försäkrade och arbetsgivaren avtalade om det nya arbetet eller om att tjänstledigheten skulle upphöra. Slutligen behöver du utreda om det finns något som talar emot att den försäkrade skulle ha tillträtt anställningen (eller återgått till att arbeta i den högre omfattningen) även om hen hade varit frisk. Det är till exempel vanligt att perioder av (partiell) tjänstledighet förlängs. Om den försäkrade tidigare har förlängt sin tjänstledighet, särskilt om det har skett mer än en gång, kan hen behöva visa på någonting som styrker att hen inte skulle ha förlängt tjänstledigheten även denna gång, om hen hade varit frisk.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av ny deklaration

Försäkringskassan har ingen skyldighet att hämta in nya uppgifter från Skatteverket för försäkrade med inkomst av näringsverksamhet, utan de måste själva informera oss. Den som har inkomst av näringsverksamhet kan under en pågående ersättningsperiod lämna in en deklaration till Skatteverket som leder till att SGI ska ändras. I avsnitt 6.5.1 under rubriken *När har inkomst av annat förvärvsarbete förändrats?* beskrivs när inkomstförändringen ska anses ha skett i så fall.

Tidpunkt för ändring av SGI på grund av Skatteverkets beslut

Försäkringskassan har ingen skyldighet att hämta in nya uppgifter från Skatteverket för den som har med inkomst av näringsverksamhet, utan hen måste själva informera oss. Den som har inkomst av annat förvärvsarbete kan också under en pågående ersättningsperiod lämna in beslut från Skatteverket som visar att de vid inkomstbeskattning beslutat om nytt skatterättsligt överskott. Detta kan leda till att SGI ska ändras. I avsnitt 6.5.1 under rubriken *När har inkomst av annat förvärvsarbete förändrats?* beskrivs när inkomstförändringen ska anses ha skett i så fall.

11.2.4 Tidpunkt för SGI utan samband med ersättningsärende

Om den försäkrade begär att få ett beslut om SGI utan samband med ett förmånsärende, kan du använda tidpunkten då hen lämnade sin begäran som tidpunkt för SGI. Om den försäkrade uttryckligen begär att få ett beslut om sin SGI från en tidigare tidpunkt ska du ändå registrera SGI i ÄHS från den tidpunkt då begäran kommer in till Försäkringskassan. Det beror på att en SGI som registreras retroaktivt från en tidigare tidpunkt kan orsaka åtgärdsimpulser i onödan om den försäkrade har haft förmånsärenden tidigare. Då får du i stället skriva ett manuellt beslut till den försäkrade och skriva i beslutet vilket datum den försäkrades SGI gäller från. Tidpunkten som SGI gäller från beskrivs i avsnitt 6.5.

Om den försäkrade däremot begär att få ett beslut om vilken SGI hen kommer att ha från en framtida tidpunkt, bör du i stället informera om att hen får lämna in sin begäran vid den tidpunkten. Det är i regel inte möjligt att fatta beslut om SGI från en framtida tidpunkt, eftersom det kan inträffa andra omständigheter innan den tidpunkten infaller. Om den försäkrade tänker sig att någon viss omständighet kommer att inträffa i framtiden och vill veta hur den omständigheten kommer att påverka hens SGI, kan hen i stället få information om regelverket kring hur sådana

omständigheter påverkar förutsättningarna för SGI. Det följer av Försäkringskassans serviceskyldighet att ge sådan information, se vägledning (2004:7).

11.3 Handläggning och utredning

Automatiserad handläggning, regelutfall och handläggningsmeddelanden

När någon ansöker om en ersättning gör Försäkringskassans IT-system automatiskt viss utredning. Det kontrollerar

- om den försäkrade har lämnat några nya uppgifter som har betydelse för SGI i samband med ansökan
- om det finns relevanta uppgifter registrerade i Försäkringskassans system, till exempel vissa bevakningar, eller registrerad omräkningstidpunkt för KPI
- viss information som kan hämtas genom elektronisk informationsöverföring från andra myndigheter, till exempel om den försäkrade har fått studiemedel från CSN.

I vissa fall kan systemet avgöra att det inte behövs någon ytterligare utredning. I så fall kan SGI bestämmas utan att det skapas något SGI-ärende för manuell handläggning, genom en journalanteckning i förmånsärendet. Om systemet däremot hittar någon anledning till att SGI ska utredas så skapas ett SGI-ärende för handläggning i ÄHS. Då finns det information i ärendet om varför det har skapats och vad du som handläggare förväntas göra. Läs mer om regelutfall och handläggningsmeddelanden i användarhandledningen till SGI i ÄHS.

Vissa förmåner har dock inte full funktionalitet i ÄHS. Då får du som handlägger förmånsärendet i stället avgöra om ett SGI-ärende ska skapas manuellt, se processen för att utreda och besluta om SGI. Det kan också bli aktuellt att skapa ett SGI-ärende manuellt, om det kommer in ny information under handläggningen av ett förmånsärende som innebär att SGI måste utredas.

Avgör behov av utredning

När du har tagit del av regelutfallen och läst den försäkrades ansökan om ersättning och/eller eventuella andra relevanta handlingar så är nästa steg att avgöra vilken utredning eller åtgärd som behövs i ditt ärende. Det kan till exempel vara att utreda inkomsten, utreda SGI-skydd eller göra en KPI-omräkning.

Att utreda ett ärende innebär att du värderar uppgifter om den försäkrades omständigheter och drar slutsatser utifrån dem och de regler som gäller på området. I många fall är de uppgifter som den försäkrade har lämnat tillsammans med uppgifter som redan finns hos Försäkringskassan tillräckliga för att fatta beslut. Men om du inte kan komma fram till ett beslut utifrån de uppgifter du redan har så behöver du avgöra vilka uppgifter som saknas och hämta in de uppgifterna. Att utreda ett ärende är alltså inte detsamma som att begära in skriftliga underlag. Att begära in underlag eller hämta uppgifter kan däremot vara en del av din utredning. Du utreder på det sätt som passar för just det aktuella ärendet.



Läs mer

Om Försäkringskassans utredningsskyldighet i vägledning 2004:7
Förvaltningsrätt i praktiken

Att hämta in kompletterande uppgifter

Om det saknas uppgifter för att du ska kunna dra slutsatser om den försäkrades omständigheter och komma fram till ett beslut, så måste du som handlägger ärendet

försöka få tag på de uppgifterna för att få ett komplett beslutsunderlag. Det kallas ofta för att vi kompletterar ärendet. Det finns flera sätt att komplettera ett ärende om SGI. Vi kan hämta uppgifter från

- *Försäkringskassan*, som har information i system som ÄHS/HAPO, Serviceåtgärder och TP, till exempel historik över utbetalad ersättning eller uppgifter om den försäkrades omständigheter som Försäkringskassan har fått in i andra ärenden
- *den försäkrade*, som i de flesta fall kan lämna ytterligare information eller förklaringar som vi behöver för att få ett komplett beslutsunderlag
- *arbetsgivare*, som kan lämna uppgifter direkt via telefon eller om det inte är möjligt besvara 5445 via arbetsgivartjänsten
- andra uppgiftslämnare, till exempel Skatteverket eller Arbetsförmedlingen, som kan lämna information antingen genom fråga-svarsfunktionerna i ÄHS, på begäran skicka handlingar eller utskrifter per brev, eller lämna uppgifter över telefon.

Du kompletterar på det smidigaste och säkraste sättet för att säkerställa förvaltningslagens krav på snabb och säker handläggning. Många gånger är det den försäkrade som lättast kan svara på våra frågor eller få fram den information som saknas. Ett telefonsamtal är ofta det mest effektiva sättet eftersom du då får informationen direkt och även har möjlighet att ställa följdfrågor om det är något som är oklart. SMS-tjänsten är ett annat effektivt sätt att få kontakt. Du bör därför i regel försöka få kontakt via telefon innan du skickar brev.

Dokumentera

Du behöver dokumentera din utredning i ärendets journal på ett sådant sätt att det går att följa ärendets gång och förstå hur du har kommit fram till ditt beslut.

När det är aktuellt att hämta in uppgifter för att komplettera ett ärende ska du dokumentera i ärendets journal vilken information som saknas och varför du behöver den. Det gäller oavsett från vilken källa du hämtar informationen. Du ska bara hämta in information som är relevant för ärendet. Om du får information via telefonsamtal eller på något annat sätt som inte klart framgår av någon handling som finns i ärendet så ska du också dokumentera informationen i ärendets journal.



Läs mer

Läs mer i Vägledning 2004:07 om utredning, dokumentation, kommunikering och komplettering.

11.4 Beräkna inkomst av anställning

För att beräkna SGI vid SGI-tidpunkten för den som är anställd måste du först utreda om hen uppfyller villkoren för att ha en SGI och vilka inkomster hen har som uppfyller villkoren. SGI beräknas nämligen på olika sätt för den som har inkomst av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd och för den som har inkomst av årligen återkommande arbete, se kapitel 4.

11.4.1 Beräkna inkomst av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd

När du har konstaterat att den försäkrade har inkomster av arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd, kan du behöva beräkna hens förväntade årliga inkomst. Beräkningen utgår från en sexmånadersperiod, men ofta är det tillräckligt att

använda de uppgifter du har fått in om den uppskattade årsinkomsten. Du behöver beräkna inkomsterna när den försäkrade inte har samma inkomst varje månad i sex månader i följd. Det kan bero på att den försäkrade normalt har oregelbundna inkomster eller arbetar i olika omfattning under perioder som är kortare än sex månader.

Beräkningsverktyget för oregelbundna inkomster

Om den försäkrade inte har samma inkomster under varje månad i en sexmånadersperiod, och du inte kan uppskatta årsinkomsten, så behöver du beräkna den försäkrades årsinkomst på det sätt som beskrivs i kap. 4. På SGI-sidan på Fia hittar du ett beräkningsverktyg som du kan använda, (under rubriken "relaterade länkar" och "verktyg").

Beräkna inkomster under del av månad

Försäkringskassan får ofta uppgifter om den försäkrades inkomster per kalendermånad, och i de flesta fall är det tillräckligt för att beräkna SGI. I vissa fall måste dock inkomsten från en del av en månad räknas om till inkomst för en hel månadsperiod för att vi ska kunna räkna om inkomsten till helårsinkomst med hjälp av beräkningsverktyget. Det kan bli aktuellt till exempel om den försäkrade har påbörjat en anställning i mitten av en kalendermånad och det bara finns uppgifter om inkomst per kalendermånad.



Exempel

Den försäkrade börjar arbeta i en tillsvidareanställning som försäljare den 18 maj. Arbetet ger inkomster i form av grundlön 10 000 kronor i månaden och provision. Den försäkrade ansöker om en ersättning från och med den 17 augusti och lämnar då uppgifter om att hen har tjänat 14 000 kr i maj, 29 000 kronor i juni och 32 000 kronor i juli. Den försäkrade har ännu inga uppgifter om hur mycket hen har tjänat under den första delen av augusti.

Det kan antas att den försäkrade kommer att ha inkomster av arbete i minst sex månader i följd. Det finns dock inga exakta uppgifter om vad den försäkrade kommer att tjäna under sex månader framöver. Eftersom den försäkrade började arbeta med de aktuella inkomsterna först den 18 maj blir beräkningen missvisande om vi räknar om inkomsterna till helårsinkomst genom att dividera de sammanlagda inkomsterna under maj till juli med tre och sedan multiplicera med tolv. Vi kan då först räkna om inkomsten under maj till hel månadsinkomst genom att först dividera den med det antal dagar i maj som den försäkrade har haft inkomster, och därefter multiplicera den med det totala antalet dagar i maj. I det här fallet blir det 14 000 kronor (inkomsten i maj) delat med 14 dagar (18–31 maj) gånger 31 (antal dagar i maj månad), det vill säga 31 000 kronor. Därefter kan vi räkna om den försäkrades inkomster till helårsinkomst genom att lägga ihop den omräknade inkomsten under maj med inkomsterna under juni och juli och därefter dela med tre och multiplicera med tolv.

När du gör den här typen av beräkningar behöver du vara observant på om det är något som talar för att inkomsten ska beräknas på något annat sätt, till exempel om den försäkrade har ett visst arbetsmönster eller om antalet dagar med inkomst i månaden är väldigt litet.

Observera också att vissa beräkningar inte kan göras med hjälp av beräkningsverktyget. Då måste du räkna manuellt. Hur du ska räkna beror då på omständigheterna i ärendet.

11.4.2 Beräkna inkomst av arbete som kan antas vara årligen återkommande

Om den försäkrade inte har inkomst av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd kan hen ändå ha en SGI om hen har inkomst av arbete som kan antas vara årligen återkommande, se avsnitt 2.2.3 och 4.1.2. Inkomst av arbete som är årligen återkommande ska inte räknas om till helårsinkomst. Därför ska du inte använda beräkningsverktyget.

Du behöver utreda om den försäkrade har inkomster av årligen återkommande arbete när

- hen inte har inkomster av arbete som kan antas vara minst sex månader i följd,
- hen inte tidigare har haft inkomster av arbete sex månader i följd och sedan dess omfattats av SGI-skydd, och
- det finns någonting i ärendet som tyder på att hen har arbetat på samma sätt flera år i följd.

Om du bedömer att den försäkrade har inkomster av arbete som kan antas vara årligen återkommande, så lägger du ihop de inkomsterna. Läs mer i avsnitt 4.1.2.

11.4.3 Beräkna inkomst av arbete i ett annat EU/EES-land eller Schweiz

Den som har arbetat som anställd i ett annat EU/EES-land eller Schweiz kan under vissa förutsättningar få en SGI som baseras på arbetet i det landet. SGI ska då beräknas utifrån vad en person med jämförbara yrkeserfarenheter och kvalifikationer skulle ha tjänat på att arbeta i ett motsvarande arbete i Sverige. Läs mer i avsnitt 2.2.2.

Vid bedömning av vad som kan anses vara en jämförbar inkomst kan Försäkringskassan ta ledning av den lönestatistik som finns i Statistiska centralbyråns (SCB) lönedatabas. I SCB:s lönedatabas finns information om genomsnittliga månadslöner för en mängd olika yrkesgrupper. Lönen som redovisas är grundlön plus fasta och rörliga tillägg. Uppgifter som har hämtats från SCB:s lönedatabas ska dokumenteras i ärendet. Du behöver också ta hänsyn till i vilken omfattning den försäkrade arbetade.

Valutaomräkning

En länk till ett valutaomräkningsverktyg som kan användas vid omräkning enligt EU-förordningar finns på SGI-sidorna på fia (fia/försäkring/SGI.).

11.4.4 Uppbyggnadsskede – aktiebolag

För metodstöd om att fastställa en SGI för den som arbetar i eget aktiebolag och har rätt till en SGI under tiden för uppbyggnadsskede, se metodstöd uppbyggnadsskede – näringsverksamhet då reglerna är identiska. Tillämpningen vid uppbyggnadsskede och eget aktiebolag finns i avsnitt 3.2.

11.5 Beräkna inkomst av annat förvärvsarbete

Nedan följer metodstöd kopplade till att beräkna SGI för den som har inkomst av näringsverksamhet eller inkomst av näringsverksamhet och anställning samtidigt.

11.5.1 Uppbyggnadsskede – näringsverksamhet

När du ska beräkna SGI för egenföretagare behöver du ta ställning till om företaget är i ett uppbyggnadsskede. Läs mer i avsnitt 3.3.

Man kan få en SGI under uppbyggnadsskedet enligt dessa regler är man driver en näringsverksamhet i form av

- enskild firma
- handelsbolag eller kommanditbolag.

För att kunna ta ställning till om den försäkrade har rätt till SGI under uppbyggnadsskede behöver du ett datum att utgå från. Du behöver veta när den försäkrade påbörjade sitt arbete i företaget, när företaget registrerades för F-skatt och vilket datum SGI ska bestämmas från. Datumet för registrering hos Skatteverket hittar du bland annat på www.allabolag.se. Om du behöver verifiera denna uppgift kan du kontrollera den hos Skatteverket.

Om datumet när den försäkrade påbörjade sitt arbete i företaget och datumet för registrering skiljer sig åt, behöver du ta ställning till om den försäkrade borde ha registrerat sitt företag tidigare.

När du vet vilket datum den försäkrade registrerade sitt bolag eller borde ha registrerat sitt bolag, ska du avgöra om den försäkrades ansökan om ersättning befinner sig inom tiden som innebär att den försäkrade har rätt till SGI under uppbyggnadsskede. Om företaget ännu inte har funnits i sex månader kan det vara aktuellt att begära in en resultatrapport för företaget, för att klargöra att den försäkrade arbetar och därmed uppfyller de vanliga kraven för att ha rätt till en SGI.

Om företaget befinner sig inom tiden för uppbyggnadsskede behöver du ta reda på vilken inkomst som minst motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning. Du behöver då veta vilka arbetsuppgifter den försäkrade utför i företaget och hur många timmar per vecka.

Som hjälp för att kunna avgöra vad som är skälig avlöning för en anställd med liknande arbetsuppgifter bör du använda Statistiska Centralbyråns lönestatistik avseende total genomsnittslön inom privat sektor. Den statistiken når du via SCB:s hemsida.

När du vet vilken SGI den försäkrade har rätt till och du är redo att fatta beslut, ska du även mata in en bevakning i TP. Bevakningen 272:6 med till och med-datum ska registreras i TP.

Om tiden för uppbyggnadsskede är passerad ska du i stället fastställa en SGI enligt reglerna för etablerade företag. Bevakningen 272:6 innebär att systemet skapar ett nytt SGI-ärende i ÅHS första gången den försäkrade ansöker om ersättning efter att tiden för uppbyggnadsskede löpt ut.

11.5.2 Etablerade företag

Om tiden för uppbyggnadsskede är passerad behöver du ta ställning till om du kan fastställa en inkomst enligt reglerna om etablerade företag. Mer information om detta hittar du i avsnitt 4.2.1.

Den försäkrades inkomst av näringsverksamhet ifrån de tre senaste åren framkommer i den försäkrades deklaration, näringsbilagan. Inkomsten ur näringsbilagorna måste dock omräknas i enlighet med praxis ifrån HFD och kammarrätten.

Försäkringskassan ska inte ta hänsyn till eventuella skatterättsliga dispositioner som företagaren har gjort. Den försäkrades SGI ska alltså inte påverkas av periodiser-

ingsfonder, expansionsmedel, outnyttjat underskott, skogskonto, skogsskadekonto eller upphovsmannakonto. I och med att inkomsten som egenavgifter beräknas på påverkas av Försäkringskassans beräkningssätt, ska även egenavgifterna justeras. Inkomsten ska även räknas upp med det förhöjda prisbasbeloppet.

Information om de tre senaste årens inkomster kan hämtas via funktionen Fråga SKV (Skatteverket) i serviceåtgärder i ÅHS. Du väljer då att skicka en fråga via alternativet – uppgifter om näringsverksamhet. Du behöver ställa en fråga per år som du behöver för att kunna ta ställning till den försäkrades SGI.

Svaret du kan få innefattar den information som behövs för att kunna ta ställning till den försäkrades inkomst utan hänsyn till de skatterättsliga dispositionerna som företagaren eventuellt har gjort. Svaret sparas i ärendet. Bilden visar ett exempel på hur svaret kan se ut.

Svar från Skatteverket (Deklarationsuppgifter)

2016

Preliminära uppgifter om näringsverksamhet ur deklarationen NE

Överskott	9 000 kr
Underskott	0 kr
Outnyttjat underskott	300 kr
Egna pensionspremier eller inbetalning på pensionssparkonto	990 kr
Positiv räntefördelning	4 000 kr
Negativ räntefördelning	0 kr
Uppgifterna grundar sig på skönstaxering	Nej
Uppgifterna kom in till Skatteverket	2017-02-18

Du hittar mer information om Fråga SKV-funktionen i användarhandledningen *Teknisk användarhandledning Fråga SKV* på FIA. Den inkomst som du får svar om i Fråga SKV-funktionen kan i nästa steg läggas in i beräkningsverktyget som också finns under serviceåtgärder i ÅHS.

I beräkningsverktyget ska du lägga in inkomsten ifrån de år som ska ligga till grund för den försäkrades SGI. Om det inte finns tre år att lägga in i beräkningsverktyget får du räkna om de år som finns tillgängliga.

I beräkningsverktyget börjar du med att lägga in det år som SGI:n ska gälla från. Sen väljer du vilken typ av inkomst du använder i beräkningen, PGI (pensionsgrundande inkomst) eller inkomst ur deklaration. Det finns sällan anledning att räkna på PGI, då du enkelt kan få fram den deklarerade inkomsten via Fråga SKV.

PGI:n används därför i dag mest för att skapa en bild av hur den försäkrades inkomster har sett ut tidigare. Uppgift om PGI finns i Försäkringskassans ärendehanteringssystem "ÅHS – Serviceåtgärder". Innan Skatteverket beslutar om PGI görs avdrag för den debiterade allmänna pensionsavgiften enligt lagen om allmän pensionsavgift (59 kap. 36 § SFB). Eftersom den allmänna pensionsavgiften inte är pensionsgrundande ska den inte ingå i PGI. Pensionsavgiften är sedan år 2000, 7 procent.

När Försäkringskassan vid bedömning av SGI använder PGI för att få en uppfattning om en persons tidigare inkomster, ska därför den allmänna pensionsavgiften läggas till PGI. Resultatet motsvarar i regel den beskattade inkomsten. Uträkningen blir då som följer:

$$\frac{\text{pensionsgrundande inkomst}}{0,93} = \text{den beskattade inkomsten}$$

När du valt typ av inkomst behöver du kontrollera att schablonen för egenavgifter är korrekt vald.

Efter detta skriver du in de aktuella uppgifter som du har hämtat in via Fråga SKV-funktionen för de år som du anser ska ligga till grund för den försäkrades SGI. Inmatningssidan ser ut som följer:

Beräkning av inkomst av näringsverksamhet

Beräkning för år: 2015 Förlagt prisbelopp: 45 400

Typ av inkomst i beräkning: PG

	2011	2012	2013	2014
Ska schablon för egenavgift användas?	Ja	Nej	Ja	Nej
Schablon egenavgift %	25%	25%	25%	25%
A. PGI	100 000	200 000	300 000	
B. Tillägg allmän pensionsavgift	0%	0%	0%	0%
C. Överskott/underskott	107 527	215 054	322 581	
D. Tillägg avdrags egenavgifter	75%		75%	
E. Över/underskott före egenavgift				
F. Guldmyntskatt/underskott	1 000		1 000	
G. Uttag skogs-, skogsakade- eller upphovsmannaskatt mm			-1 000	
H. Inbetalning till skogs-, skogsakade- eller upphovsmannaskatt mm	2 000		2 000	
I. Återföring av periodiseringsfond			1 000	
J. Avsättning till periodiseringsfond				
K. Ökning av expanderingsfond				
L. Minskning av expanderingsfond				
M. Över/underskott före				

När du sparar din beräkning blir den till ett worddokument i din ÄHS-akt. Här har du även möjlighet att välja att systemet gör en genomsnittsberäkning åt dig. Läs mer i användarhandledningen för ÄHS på Fia.

Trend

När du har använt beräkningstyget och fått fram de omräknade inkomsterna av näringsverksamhet, ska du ta ställning till om det går att utläsa någon trend i den försäkrades inkomst. Du kan läsa mer om detta i avsnittet med rubriken Beräkning i 4.2.1.



Exempel

Uppåtgående trend

När du har lagt in den försäkrades inkomst i beräkningsverktyget och den visar en uppåtgående trend, behöver du ta ställning till vad det innebär för den försäkrades SGI.

År 1	År 2	År 3
100 000 kr	120 000 kr	150 000 kr

Om den försäkrade själv meddelar att hen räknar med en fortsatt inkomstökning och har en uppskattning om sin inkomst för år 4, behöver du ta ställning till om antagandet om inkomsten för innevarande år kan ligga till grund för den försäkrades SGI.

Om den försäkrade meddelar att hen räknar med en fortsatt inkomstökning och inte har någon uppskattning om sin inkomst för år 4,

kan du som handläggare själv räkna fram den försäkrades uppskattade inkomst för innevarande år genom att beakta i vilken takt den försäkrades inkomster har ökat årligen.



Exempel

Nedåtgående trend

När du har lagt in den försäkrades inkomst i beräkningsverktyget och den visar en nedåtgående trend, behöver du ta ställning till vad det innebär för den försäkrades SGI.

År 1	År 2	År 3
200 000 kr	150 000 kr	100 000 kr

Den försäkrades SGI bör i detta läge fastställas till 100 000 kr, om den försäkrade inte kan visa att den nedåtgående trenden är bruten.

Den försäkrade kan exempelvis genom att lämna in en deklaration för år 4, visa att den nedåtgående trenden är bruten. Deklarationen för år 4 är då inlämnad till Skatteverket vid ett senare datum än datumet då SGI:n ska fastställas ifrån. Läs mer om anledning till ändring i kap. 6. Om den nedåtgående trenden är bruten är det i stället aktuellt att göra en genomsnittsberäkning av de omräknade inkomsterna för år 1 till och med år 3.



Exempel

Ingen trend

När du har lagt in den försäkrades inkomst i beräkningsverktyget och den inte visar någon trend, behöver du ta ställning till vad det innebär för den försäkrades SGI.

År 1	År 2	År 3
175 000 kr	100 000kr	145 000kr

När det inte finns någon trend är huvudprincipen att vi ska göra en genomsnittsberäkning. En genomsnittsberäkning ger en inkomst på $175\,000 + 100\,000 + 145\,000 / 3 = 140\,000$ kr. En genomsnittsberäkning kan beräkningsverktyget under serviceåtgärder i ÄHS gör åt dig.

Den genomsnittsberäknade inkomsten på 140 000 kr blir då ett antagande om den försäkrades inkomst för innevarande år.

Undantag

Det kan finnas skäl att räkna inkomsten högre än vad de tre senaste årens omräknade inkomst med hänsyn till trend eller avsaknad av trend visar. Undantagen till att fastställa en inkomst med ledning av de tre senaste åren finns under rubriken *Undantag från beräkningsreglerna vid vissa situationer* i avsnitt 4.2.1.

Stark skuld

Du har räknat fram den försäkrades inkomst under de tre senaste åren. Du behöver nu också ta ställning till om det finns skäl att inte fastställa SGI:n med ledning av dem. För att kunna ta ställning till om den försäkrade är starkt skuldbelastad behöver du uppgift om den försäkrades tillgångar och långfristiga skulder. Tillämpningen gällande stark skuldbelastning finns under rubriken Stark skuldbelastning eller tillfälliga förluster i avsnitt 4.2.1. Först efter du har avgjort om den försäkrade är starkt

skuldbelastad eller inte kan du avgöra om den försäkrades omräknade inkomst visar någon trend.

Uppgifterna om skulder och tillgångar finns i balansräkning eller räkenskapsschemat på antingen NE-bilagan för den som har enskild firma eller inkomstdeklarationen för handelsbolag. Tillgångarna återfinns i rutan B1-B9 och skulder B13-B16, B13 innehåller de långfristiga skulderna.



Exempel

Den försäkrade har under år 1 en inkomst efter omräkning på 100 000 kr. Tillgångarna i rutorna B1–B9 är på totalt 1,5 miljoner kronor. Skulderna i ruta B13 är 1,2 miljoner kronor. 55 procent av tillgångarna blir 825 000 kr. Eftersom den försäkrade har skulder på 1,2 miljoner är hen starkt skuldbelastad med 375 000 kr (1,2 miljoner – 825 000).

Räntan på skulden är 15 000 kr (375 000 x 0,04). Referensräntan finns på Riksbankens hemsida och det är räntan i januari för året du räknar på som ska användas.

Inkomsten av näringsverksamhet som ska beaktas vid SGI-beräkningen uppgår till 115 000 kr (100 000 + 15 000).

Du behöver sedan göra likadant med de andra två åren som du har räknat på. Först när du lagt tillbaka den eventuella räntan på den starka skulden kan du avgöra trenden i den försäkrades inkomst.

Ändrade förvärvsförhållanden

Du behöver också ta ställning till om det finns skäl att inte beräkna SGI med ledning av de tre senaste årens omräknade inkomst på grund av att den försäkrade har ändrat sina förvärvsförhållanden. Under rubriken Ändrade förvärvsförhållanden i avsnitt 4.2.1 kan du läsa mer kring tillämpningen om ändrade förvärvsförhållanden.



Exempel

Den försäkrade har efter omräkning med årets höjda prisbasbelopp haft följande inkomster under de tre senaste åren:

År 1	År 2	År 3
100 000 kr	–25 000 kr	75 000 kr

Du kan inte utläsa någon trend i den försäkrades inkomst, och du gör därför en genomsnittsberäkning. Efter att du har kommunicerat din beräkning och att du överväger att fastställa hens SGI till 58 300 kr (100 000 + 0 + 75 000/3) med den försäkrade, så ringer hen till dig. Den försäkrade meddelar att anledningen till att det blev underskott år 2 var att hen slutade vara snickare och i stället påbörjade en verksamhet som bilmekaniker.

Med anledning av de ändrade förvärvsförhållandena kan det finnas skäl att räkna den försäkrades SGI till ett annat belopp än vad genomsnittsberäkningen visar. Det finns dock inget beskrivet i lag eller förarbeten kring hur denna beräkning ska göras.

Tillfälliga förluster

Du behöver också ta ställning till om det finns skäl att inte räkna fram en SGI med ledning av de tre senaste årens omräknade inkomst på grund av att den försäkrade

har gjort en tillfällig förlust. I avsnitt 4.2.1 under rubriken Stark skuldbelastning eller tillfälliga förluster kan du läsa mer kring tillämpningen om tillfälliga förluster.



Exempel

Den försäkrade har efter omräkning med årets höjda prisbasbelopp haft följande inkomster under de tre senaste åren:

År 1	År 2	År 3
100 000 kr	-25 000 kr	75 000 kr

Du kan inte utläsa någon trend i den försäkrades inkomst och du gör därför en genomsnittsberäkning. Efter att du har kommunicerat din beräkning och att du överväger att fastställa SGI till 58 300 kronor ($100\,000 + 0 + 75\,000/3$) med den försäkrade, så ringer hen till dig. Den försäkrade meddelar att anledningen till att det blev underskott år 2 var att hen drabbades av en brand och förlorade sin verkstadslokal. Den försäkrade meddelar vidare att han under år 2 inte kunde ta emot så många kunder utan fick lägga ner sin tid på att bygga upp sin verkstad igen.

Med anledning av den försäkrades tillfälliga förlust gör du därför en ny genomsnittsberäkning av den försäkrades inkomst år 1 och år 3 som innebär en inkomst på 87 500 kr ($100\,000 + 75\,000/2$).

Sjukdom och annan SGI-skyddande frånvaro

Om egenföretagaren har haft frånvaro från sitt arbete och fått exempelvis sjukpenning eller föräldrapenning, kan det ha lett till att den deklarerade inkomsten av näringsverksamhet minskat.

Om den försäkrade har haft sjukpenning utifrån en fastställd SGI av näringsverksamhet, kommer inkomsten av näringsverksamhet påverkas av detta, därför att sjukpenning och även graviditetspenning deklarerar i NE-bilaga och blir till en del av den försäkrades resultat. Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning deklarerar alltid som inkomst av tjänst.

När du ser att den försäkrade har haft frånvaro med ersättning från Försäkringskassan under de år som du bestämt att du ska använda dig av i din beräkning, behöver du börja med att ta ställning till om frånvaron har inneburit att den försäkrades inkomst har blivit lägre. Om den försäkrade har haft hjälp av exempelvis anställda eller familjemedlemmar i företaget, är det inte säkert att frånvaron har inneburit någon inkomstförlust.

Om inkomsten har påverkats av att den försäkrade har haft frånvaro har du två alternativ för hur du ska hantera detta, och du behöver avgöra vilken som är mest lämplig i ditt ärende. Antingen väljer du att räkna om inkomsten utifrån den försäkrades arbetade period/er under åren eller så väljer du att bortse från år med mycket frånvaro när du ska göra din beräkning.

Räkna om inkomsten

Om du ska räkna om inkomsten utifrån den försäkrades arbetade period behöver du ta reda på hur många dagar den försäkrade har arbetat och hur många dagar hen varit frånvarande. Glöm inte eventuell karenstid i din beräkning. Har den försäkrade varit frånvarande på grund av sjukpenning eller graviditetspenning behöver du också räkna bort detta från den försäkrades inkomst.

**Exempel**

Den försäkrade har en enskild firma och har under år 1 haft sjukpenning inklusive karenstiden i 65 dagar. Den försäkrade har alltså haft möjlighet att arbeta i 300 dagar. Den försäkrade har haft en inkomst under detta år på 300 000 kr. 60 000 kr av inkomsten består av sjukpenning. Den försäkrade har alltså haft inkomst utöver sjukpenningen på 240 000 kr (300 000 – 60 000). Inkomsten på 240 000 kr, alltså exklusive sjukpenning, läggs in i beräkningsverktyget och räknas om på grund av eventuella skattemässiga dispositioner och för att räknas upp med det höjda prisbasbeloppet.

Efter omräkning med hjälp av beräkningsverktyget blir den försäkrades inkomst 250 000 kr. Inkomsten behöver räknas om till helår. Detta blir 304 167 kr ($250\,000/300 \times 365$). 304 167 kr blir inkomsten som den försäkrade kan få med sig från år 1, och som tillsammans med inkomsten från år 2 och år 3 kan ligga till grund för den försäkrades SGI.

Metoden att räkna om fungerar i de flesta fall. Omräkningen får dock inte innebära att den försäkrade får en alltför missvisande inkomst för det omräknade året. Detta kan bli fallet om den försäkrade har haft väldigt mycket frånvaro eller har kunnat få hjälp i företaget av exempelvis anställda eller familjemedlemmar. Då kan det i stället bli aktuellt att använda metoden att bortse från år. Observera att du kan behöva räkna om den försäkrades inkomst enligt denna metod, innan du kan avgöra vilken metod som blir bäst i det enskilda fallet.

Bortse från år

Om den försäkrade har varit frånvarande från arbetet med ersättning från Försäkringskassan under väldigt långa perioder, kan det vara bättre att bortse från vissa år i beräkningen än att räkna om dem.

**Exempel**

Den försäkrade har haft följande inkomster de tre senaste åren:

År 1	År 2	År 3
320 000 kr	300 000 kr	275 000 kr

Den försäkrade har varit borta från arbetet i 360 dagar under år 2. Den försäkrades inkomst på 300 000 kr är inklusive 290 000 kr i sjukpenning. Den försäkrade har alltså haft inkomster av eget arbete på 10 000 kr på fem dagar, 11 000 kr efter omräkning med det höjda prisbasbeloppet. Detta omräknat till helår innebär en inkomst på 803 000 kr ($(11\,000/5) \times 365$).

Den försäkrade har aldrig före eller efter varit i närheten av en inkomst på 803 000 kr, utan har under de kringliggande åren haft en inkomst kring 300 000 kr. I stället för att räkna om detta års inkomst finns det skäl att bortse från detta år och i stället använda sig av de närliggande åren. Om den försäkrade även var egen företagare under året före år 1 i tabellen, kan det finnas anledning att plocka in detta års inkomst, för att kunna ta ledning av tre år.

11.6 Beräkna inkomst för kombinatorer (både inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete)

Många kombinatorer arbetar huvudsakligen som anställda och har ett eget företag vid sidan av. Det finns också en stor grupp som gör tvärtom, och har egenföretagandet som huvudsyssla och en anställning i mindre omfattning. För kombinatorer görs bedömningen och beräkningen på det sätt som beskrivs för SGI av anställning respektive SGI av annat förvärvsarbete, och båda inkomsterna registreras på sedvanligt sätt.

För försäkrade som kombinerar egenföretagande och anställningar på olika sätt under ett år och mellan olika år måste du göra en noggrann utredning och en omsorgsfull bedömning i varje enskilt ärende. Det gäller också om förhållandet mellan arbete som anställd och arbete i det egna företaget förändras, dvs. om den försäkrade börjar arbeta i en högre omfattning som anställd och samtidigt arbetar i lägre omfattning i sitt egna företag, eller vice versa.

Bedömningen ska ta sin utgångspunkt i de regler som gäller för att bedöma och beräkna SGI av anställning och SGI av annat förvärvsarbete. Du måste också ta hänsyn till att SGI ska motsvara den inkomst som den försäkrade kan förväntas komma att få. Det innebär att du ibland behöver göra en samlad bedömning för att nå ett så rättvisande resultat som möjligt.

Inkomsten av anställning för försäkrade som både arbetar som anställda och som egna företagare ska göras på samma sätt som för andra anställda. Under vissa förutsättningar kan inkomsterna av anställning dock beräknas genom en uppskattning av den årliga inkomsten, se avsnitt 4.1.2.



Exempel

En försäkrad har ett eget företag sedan många år. Ett år får den försäkrade en tillsvidareanställning på heltid. Hen fortsätter att driva det egna företaget vid sidan om anställningen.

Inkomst av anställning

Du beräknar inkomsten av anställning under de sex månader som närmast följer på den tidpunkt som SGI ska bestämmas från och räknar om till helårsinkomst.

Inkomst av annat förvärvsarbete

Du måste avgöra hur mycket den försäkrade kommer att tjäna i sitt företag, med tanke på att han eller hon framöver kommer att arbeta heltid i anställningen. Du kommer att behöva diskutera detta med den försäkrade. Du kan också behöva titta på den försäkrades inkomster under tidigare år och eventuell information om vad den försäkrade förväntar sig för inkomster framöver.



Exempel

En frilansare som har både en enskild firma och tar uppdrag som anställd blir sjuk och gör sjukanmälan. Vid utredning av den försäkrades SGI behöver du sammanställa den information som är aktuell vid tidpunkten för sjukanmälan.

År	Inkomst av anställning	Inkomst av näringsverksamhet
1	Anställning A: 2 månader 21 500 kronor/månad Anställning B: 5 veckor 6 800 kronor/vecka Anställning C: 3 månader 21 200 kronor/månad Sammanlagd inkomst: 140 600 kronor	176 500 kronor Utan avsättningar eller återföringar.
2	Anställning D: 7 månader 26 450 kronor/månad Sammanlagd inkomst: 185 150 kronor	68 300 kronor Utan avsättningar eller återföringar.
3	Anställning E: 5 veckor 7 300 kronor/vecka Anställning F: föreställningar 1 200 kronor x föreställningar Sammanlagd inkomst: 56 900 kronor	261 100 kronor Utan avsättningar eller återföringar.
4	Anställning G, fem veckor: 28 500 kronor	Resultatrapport januari – april: 46 700 kronor.

Med ledning av uppgifterna i tabellen ovan och tillsammans med de uppgifter som den försäkrade kan lämna om sin nuvarande inkomst-situation behöver du komma fram till vad som skulle motsvara hens inkomst och arbetstid om den försäkrade hade arbetat i stället för att vara sjuk.

Du och den försäkrade kan tillsammans behöva resonera kring vilka planer som finns och hur historiken sett ut. Detta för att så långt som möjligt få fram vad som motsvarar den inkomst som den försäkrade skulle ha haft om hen kunnat fortsätta sitt arbete.

11.7 Utredda SGI-skydd

Nedan följer metodstöd för hur du handlägger ärenden där du behöver ta ställning behöver till om någons SGI är skyddad.

11.7.1 Tremånadersskyddet

SGI är skyddad i tre månader från att en försäkrad helt avbryter arbete som kan ligga till grund för SGI, se avsnitt 7.2.9. När du utreder SGI-skydd måste du därför börja med att kontrollera när den försäkrades arbete har upphört. På så sätt kan du konstatera när tremånadersskyddet börjar löpa och när det upphör. Det är först från dagen efter att tremånadersskyddets sista dag som den försäkrade måste omfattas av annat SGI-skydd.



Exempel

Den försäkrade arbetar i en tillsvidareanställning och blir helt sjukskriven från den 1 mars till den 30 april. Efter sjukskrivningen återgår den försäkrade inte till att arbeta. Den försäkrade ansöker om sjukpenning igen från och med den 10 juni. Utredningen visar att den försäkrade har anmält sig som arbetssökande hos arbetsförmedlingen den 26 maj.

Du kan konstatera att den försäkrades sista dag med arbete är den 28 februari. Du bedömer att den försäkrades SGI omfattas av skydd genom tremånadersskyddet i tre månader från avbrottet, det vill säga från och med den 1 mars till och med den 1 juni. För att ha kvar sin SGI den 10 juni när den försäkrade ansöker om sjukpenning måste alltså den försäkrade ha omfattats av något annat SGI-skydd från och med den 22 juni. Du

behöver därför utreda om den försäkrades SGI har varit skyddad av någon annan anledning från och med den 2 till och med den 9 juni. Eftersom den försäkrade anmälde sig som arbetssökande den 26 maj kan hen till exempel omfattas av SGI-skydd vid arbetssökande om hen uppfyller villkoren för det (se avsnitt 11.6.4).

11.7.2 Utreda SGI-skydd vid studier

Den försäkrade kan skydda sin SGI under tiden hen studerar med studiestöd och i vissa situationer då hen studerar utan att få studiestöd. Förutsättningarna för SGI-skydd med och utan studiemedel beskrivs i avsnitt 7.2.1.

Börja med att kontrollera uppgifter från CSN

Försäkringskassan får information om studieperioder som CSN har beviljat studiemedel för genom elektronisk informationsöverföring. Försäkringskassan får också på samma sätt information om perioder som CSN har beviljat studiestartsstöd.

När du behöver avgöra om den försäkrades SGI har varit skyddad behöver du veta dels vilken period CSN har beviljat studiestöd eller studiestartsstöd för, dels när den försäkrade slutade arbeta. Jämför den period som den försäkrade inte har arbetat med den period som den försäkrade studerar med studiestöd eller studiestartsstöd. Perioden som CSN har beviljat studiestöd eller studiestartsstöd för framkommer i serviceåtgärder under pennan i ÅHS.

Det kan vara så att den försäkrade inte har fått studiestöd eller studiestartsstöd för hela den tid som hen inte har arbetat eller har arbetat i lägre omfattning. Det kan också vara så att den försäkrade inte har fått studiestöd alls, men på annat sätt har meddelat att hen studerar. Då kan du behöva gå vidare och utreda om den försäkrade har studerat utan studiestöd på ett sätt som skyddar SGI, eller om SGI har varit skyddad av någon annan anledning.

Utred övriga studier

Om du behöver avgöra om den försäkrades SGI har varit skyddad under en studieperiod utan studiestöd eller studiestartsstöd behöver du avgöra om det är fråga om sådana studier som ger SGI-skydd. Du behöver också avgöra om den period som studierna pågår överensstämmer med den period som den försäkrade inte arbetar, och om den försäkrade har bedrivit studierna.

Du ska alltid i första hand utreda om den försäkrade omfattas av skydd på grund av att studierna är studiemedelsberättigande. Bara om de inte är det ska du gå vidare och utreda om SGI är skyddad på grund av studier inom eget yrkesområde. Det beror dels på att SGI-skyddet vid studier inom eget yrkesområde ofta kräver en mer omfattande utredning och dels på att det är begränsat i tid för vissa grupper.

- Vilken typ av studier är det fråga om?
 - Avgör först om det är fråga om studier som berättigar till studiemedel, se avsnitt 7.2.1. Det kan du göra genom att kontrollera om det finns information om detta på CSN:s hemsida eller genom att kontakta CSN. Om studieperioden som du utreder infaller före det andra kalenderhalvåret det år den försäkrade fyller 20 år ska du också kontrollera om det är fråga om studier på eftergymnasial nivå.
 - Om det inte är sådana studier så måste du avgöra om det kan vara fråga om studier inom eget yrkesområde, se under rubriken "*Utred om det är fråga om studier inom den försäkrades eget yrkesområde*" nedan.

- Vilken period har studierna pågått?
 - Kontrollera när utbildningen eller kursen startade och slutade. Många utbildningsanordnare har hemsidor där det kan stå. Annars kan det framgå av intyg eller liknande som den försäkrade skickar in.
 - Om den försäkrade får utbildningsbidrag för pedagogisk examen räcker det med att den försäkrade visar vilken period sådant bidrag har beviljats för.
- Har den försäkrade bedrivit studier under perioden?
 - I regel behöver den försäkrade skicka in intyg från utbildningsanordnaren eller utdrag från betygssystemet LADOK för att visa att hen har bedrivit studier på ett sådant sätt att SGI är skyddad, se avsnitt 7.2.1.
 - Om det är fråga om utbildningsbidrag för pedagogisk examen räcker det med att den försäkrade kan visa att hen har fått sådant bidrag beviljat.

Utred om det är fråga om studier inom den försäkrades eget yrkesområde

Om du behöver utreda om den försäkrade studerar inom eget yrkesområde behöver du först ta reda på om den försäkrade är anställd och tjänstledig under tiden hen studerar, eller inte. Den period som försäkrade som längst kan omfattas av SGI-skydd vid studier inom eget yrkesområde skiljer sig åt för dessa två grupper, se avsnitt 7.2.1. Du börjar med att avgöra om den försäkrade med hänsyn till detta kan omfattas av SGI-skydd vid studier inom eget yrkesområde.

I nästa steg behöver du utreda vad den försäkrade har arbetat med (vilka arbetsuppgifter) och hur länge. Det gör du för att kunna ta ställning till om den försäkrade är etablerad inom ett yrkesområde, se avsnitt 7.2.1. Om den försäkrade inte är etablerad inom yrkesområdet så avgör du om den försäkrade med hänsyn till detta kan omfattas av SGI-skydd vid studier inom eget yrkesområde.

När du vet tagit ställning till om den försäkrade är etablerad inom yrkesområdet behöver du ta reda på vad den försäkrade studerar, det är också bra att veta vad den försäkrade ska göra efter studierna, återgå i sitt tidigare arbete eller påbörja ett annat arbete? Avgör sedan om studierna kan anses vara inom den försäkrades yrkesområde, se avsnitt 7.2.1. och om hen med hänsyn till detta kan omfattas av SGI-skydd.

Om ansökan om ersättning sammanfaller med studieperioden

När den försäkrades ansökan om ersättning helt eller delvis sammanfaller med en period då SGI är skyddad på grund av studier, ska du ta ställning till om SGI:n ska läggas vilande, se metodstöd för vilande och studietids-SGI avsnitt 11.8. Observera att SGI även kan vara skyddad under ferier, se avsnitt 7.2.1.

11.7.3 Utreda SGI-skydd för arbetslösa

Den som är helt eller delvis arbetslös, eller som av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren eller i det egna företaget, kan skydda sin SGI genom att stå till arbetsmarknadens förfogande. Det gäller före ingången av den månad då hen fyller 65 år. Förutsättningarna för SGI-skyddet beskrivs i avsnitt 7.2.3.

För att avgöra om den försäkrade omfattas av SGI-skydd för att hen står till arbetsmarknadens förfogande behöver du kontrollera att den försäkrade:

- inte har fyllt 65 år eller fyller 65 år under den månad som ska utredas
- är helt eller delvis arbetslös, eller av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren eller i det egna företaget,
- är registrerad hos Arbetsförmedlingen, och
- är beredd att anta erbjudet arbete och aktivt söker arbete i minst samma omfattning som motsvarar den försäkrades SGI.

Beroende på vad du kommer fram till kan du också behöva kontrollera om den försäkrade:

- gör ett uppehåll i arbetssökandet, i så fall också hur långt uppehållet är och om den försäkrade tidigare under samma kalenderår har gjort uppehåll och i så fall hur långa dessa har varit.

Har den försäkrade fyllt 65 år eller fyller den försäkrade 65 år under den månad som ska utredas?

Kontrollera hur gammal den försäkrade är och när den försäkrade fyller år. SGI kan bara vara skyddad genom att den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande fram till dagen innan den första dagen i den månad då den försäkrade fyller 65 år, se avsnitt 7.2.3 under rubriken "*Första stycket – har en SGI och är under 65 år*".

Är den försäkrade helt eller delvis arbetslös?

Den försäkrade är helt eller delvis arbetslös om hen saknar anställning eller har en anställning i mindre omfattning än tidigare SGI och inte heller bedriver någon näringsverksamhet, se avsnitt 7.2.3 under rubriken "*Första stycket punkt 1 – helt eller delvis arbetslös*".

För att avgöra detta måste du kontrollera de uppgifter som finns tillgängliga i ärendet, i första hand de uppgifter som den försäkrade själv har lämnat i förhållande till den SGI och den årsarbetstid som finns registrerad.

Kan den försäkrade inte återgå i arbete hos arbetsgivaren eller i det egna företaget av hälsoskäl?

Även den som har sin anställning eller sitt egna företag kvar och som alltså inte är helt eller delvis arbetslös kan skydda sin SGI genom att anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och söka annat arbete, om de av hälsoskäl inte kan återgå i arbete hos sin arbetsgivare eller i det egna företaget, avsnitt 7.2.3 under rubriken "*Första stycket punkt 2 och 3 – på grund av hälsoskäl inte kan återgå i arbete*". Det gäller anställda och egenföretagare som inte kan få sjukpenning för att de skulle kunna utföra ett annat arbete som normalt förekommer på arbetsmarknaden trots sin sjukdom (se vägledning 2015:1).

För att avgöra om den som inte är helt eller delvis arbetslös inte kan återgå i arbete hos sin arbetsgivare eller i det egna företaget av hälsoskäl måste du ta reda på

- om den försäkrade har fått ett beslut om att hen inte kan få sjukpenning, och i så fall
- av vilken anledning den försäkrade inte kan få sjukpenning enligt beslutet

Om det finns ett beslut om att den försäkrade inte kan få sjukpenning, och det framgår av beslutet att Försäkringskassan bedömer att hen inte kan arbeta hos sin arbetsgivare eller i sitt egna företag på grund av sjukdom, men att hen trots

sjukdomen skulle kunna arbeta i ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden, så kan hen alltså skydda sin SGI genom att stå till arbetsmarknadens förfogande, trots att hen inte är helt eller delvis arbetslös.

Försäkrade kan också söka annat arbete med stöd av Arbetsförmedlingen medan de får sjukpenning. Då är SGI skyddad under tiden den försäkrade får sjukpenning (se avsnitt 7.2.8). Det blir därför bara aktuellt att utreda om SGI är skyddad genom att den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande om den försäkrade inte får sjukpenning alls.

Har den försäkrade nyligen fått sjukpenning?

En försäkrad som är helt eller delvis arbetslös eller som av hälsoskäl inte kan återgå i arbete behöver inte vara registrerad hos Arbetsförmedlingen eller aktivt söka arbete under en period om 25 arbetsdagar efter att han eller hon fick sjukpenning, se avsnitt 7.2.3. Om du ska bedöma SGI-skydd under en period då den försäkrade inte är registrerad hos Arbetsförmedlingen kan du därför behöva kontrollera utbetalningshistorik eller läsa i ärenden om sjukpenning i ÅHS för att ta reda på om den försäkrade har fått sjukpenning och i så fall för vilken dag sjukpenning senast beviljades.

Är den försäkrade registrerad hos Arbetsförmedlingen?

Den försäkrade kan vara registrerad hos Arbetsförmedlingen även om hen inte för tillfället söker arbete, till exempel för att hen tillfälligt inte kan anta några arbeten. Den försäkrade ska anses vara registrerad om hen är registrerad hos Arbetsförmedlingen och inte är avaktualiserad. Kontrollera att den försäkrade är registrerad som arbetssökande och inte är avaktualiserad i informationen från Arbetsförmedlingen i Försäkringskassans IT-system (Fråga/Svara AF/A-kassa).

Information från IT-systemet:

Under rubriken *avaktualiserad hos Arbetsförmedlingen* står det om den försäkrade har avaktualiserats från Arbetsförmedlingen under frågeperioden. Den som inte längre ska vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen blir avaktualiserad. Om den försäkrade är avaktualiserad eller har varit det så behöver du utreda om SGI är skyddad under avbrott i arbetssökandet (se nedan under rubriken "*Avbrott i arbetssökandet*") eller om SGI är skyddad av någon annan anledning under den tiden. Arbetsförmedlingen anger vad som är orsaken till att en person inte längre ska vara aktuell. Från och med den tidpunkt en person är avaktualiserad är hen inte längre anmäld i någon sökandekategori.

Om den försäkrade har fått arbete som motsvarar arbetsutbudet står det att hen är "*avaktualiserad till förvärvsarbete*".

Om den försäkrade har blivit avaktualiserad för att hen inte har kommit på något obligatoriskt återbesök hos Arbetsförmedlingen trots påminnelser, eller om den försäkrade på grund av sjukdom eller någon annan orsak som arbetsförmedlaren känner till inte kan söka arbete, så står det att "*kontakten med AF har upphört*".

Om den försäkrade har blivit avaktualiserad för att hen har börjat studera står det "*annan utbildning än arbetsmarknadsutbildning*".

Är den försäkrade beredd att anta erbjudet arbete och aktivt arbetssökande?

För att SGI ska vara skyddad genom att den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande är det inte tillräckligt att hen är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Den försäkrade måste också aktivt söka arbete och vara beredd att anta ett arbete om ett sådant erbjuds. För att avgöra om den försäkrade är aktivt arbetssökande kan du behöva kontrollera

- uppgifter från IT-system (Fråga/Svara AF/A-kassa)
- uppgifter från den försäkrade
- uppgifter från Arbetsförmedlingen

Information från IT-systemet:

Under rubriken *sökandekategori* hos Arbetsförmedlingen visas vilka sökandekategorier den försäkrade har tillhört under frågeperioden. Personer som är anmälda som arbetssökande på Arbetsförmedlingen blir registrerade i en sökandekategori med en kod utifrån vilken situation som är aktuell för Arbetsförmedlingen. Kodningen är en administrativ åtgärd som Arbetsförmedlingen använder för statistik och matchning av arbetslösa. Att en person har fått en viss kod hos Arbetsförmedlingen visar inte att personen uppfyller eller inte uppfyller villkoren i SGI-förordningen. Det är inte heller alltid säkert att Arbetsförmedlingens kodning stämmer med den försäkrades faktiska omständigheter. Kodningen kan dock användas som en indikation på att vi måste utreda ärendet vidare eller inte.

Om den försäkrade är registrerad som "*arbetslös*" innebär det att Arbetsförmedlingen har registrerat hen som "arbetssökande utan arbete som aktivt söker och omgående kan tillträda på arbetsmarknaden förekommande arbete". Om det inte finns något annat i ärendet som talar mot att den försäkrade skulle vara beredd att anta erbjudet arbete eller aktivt söker arbete så kan vi i regel konstatera att villkoret är uppfyllt utifrån den informationen.

Om den försäkrade är registrerad som "*står inte till arbetsmarknadens förfogande*" innebär det enligt Arbetsförmedlingens definition att hen "är förhindrad att aktivt söka arbete och/eller omgående tillträda på arbetsmarknaden förekommande arbete". Det är en uppgift som talar mot att hen skulle vara beredd att anta ett arbete och aktivt söker arbete. Du måste då utreda vidare. Börja i så fall med att utreda om SGI kan ha varit skyddad under avbrott i arbetssökandet (se nedan under rubriken "*Avbrott i arbetssökandet*"). Om det inte kan vara fråga om skydd under avbrott behöver du ta reda på anledningen till att den försäkrade har registrerats på det sättet hos Arbetsförmedlingen, och om den försäkrade trots registreringen kan anses söka arbete på det sätt som krävs för att SGI ska vara skyddad. Registrering i denna kategori behöver nämligen inte innebära att personen är arbetslös men utan att söka arbete. Det kan även vara bland annat personer som har nystartsjobb, eller som har nystartsjobb i en lägre omfattning än arbetsutbudet och fortfarande söker arbete som motsvarar arbetsutbudet.

Det kan också stå "*kontakta AF*" under sökandekategori. I så fall måste du kontakta AF för att ta reda på varför den försäkrade inte är registrerad i någon sökandekategori och hur den försäkrades omständigheter är.

...i minst samma omfattning som motsvarar den försäkrades SGI?

För att SGI ska vara skyddad genom att den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande måste den försäkrade aktivt söka och vara beredd att anta ett arbete i minst samma omfattning som hens SGI. SGI-skyddet gäller alltså inte för en

försäkrad som söker arbete i lägre omfattning än det arbete som låg till grund för den SGI som annars skulle vara skyddad.

Information från IT-systemet:

Under rubriken *Arbetsutbud hos AF* visas det arbetsutbud som den försäkrade kan arbeta enligt Arbetsförmedlingen, alltså i vilken omfattning en person är anmäld som arbetssökande i någon sökandekategori hos Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen delar in arbetsutbudet i heltid, deltid eller heltid/deltid. Arbetsutbudet heltid/deltid innebär att personen är öppen för att ta såväl heltids- som deltidsarbete. Arbetsförmedlingen började registrera datum för när arbetsutbudet förändrades i november 2004. För registreringar som har gjorts tidigare än dess saknas datum för arbetsutbudet.

Jämför den försäkrades tidigare årsarbetstid eller andra uppgifter om arbetstiden i det arbete som låg till grund för den försäkrades SGI med de aktuella uppgifterna om arbetsutbud från Arbetsförmedlingen och de uppgifter som du har fått från den försäkrade. Om uppgifterna talar för att den försäkrade är beredd att anta ett arbete i samma omfattning som SGI så behöver du inte utreda vidare.

Avbrott i arbetssökandet

Om uppgifterna från Arbetsförmedlingen eller andra uppgifter i ärendet visar att den försäkrade inte sökt arbete på ett sätt som skyddar sin SGI under en period, så kan du behöva utreda om SGI är skyddad under avbrott i arbetssökandet. Du behöver då utreda

- Om den försäkrade har omfattats av SGI-skydd på grund av arbetssökande innan avbrottet eller innan en period med annat SGI-skydd som föregår avbrottet
- Om den försäkrade har gjort flera avbrott under samma kalenderår
- Hur långt avbrottet har varit, tillsammans med eventuella andra avbrott under samma kalenderår.

För mer information se *Användarhandledning Fråga/Svara AF/A-kassa i ÄHS*.

11.7.4 Utreda SGI-skydd för deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program

Information om deltagande i arbetsmarknadspolitiska program och om ersättning och eventuella avstängningar från ersättning och orsaker till avstängning hittar du i *Serviceåtgärder* under rubriken *Aktivitetsstöd och utvecklingsersättning* och länken *Visa information om avstängningsbeslut*.

När du ska utreda/bedöma SGI-skydd kontrollerar du i systemet. Om svaret från Arbetsförmedlingen visar att den försäkrade har haft en period eller flera perioder med arbetsmarknadspolitiskt program och har fått ersättning i form av aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringserättning måste du ta reda på följande:

- Har den försäkrade varit avstängd från ersättning?
- Om ja, vad var orsaken till avstängningen?
 - Om anledningen till avstängningen motsvarar punkt 1 eller punkt 3 i 4 § förordning 2000:1418, är SGI:n skyddad även under avstängningen, se avsnitt 7.2.3.
 - Om anledningen till avstängningen motsvarar punkt 2 i förordning 2000:1418 är SGI skyddad under avstängningen, men bara om den försäkrade inte har varit avstängd flera gånger av samma anledning under programtiden, se avsnitt 7.2.3.

För att se avstängningsorsaken håller du muspekaren över aviseringen, då visas den bestämmelse i FEA som ligger till grund för avstängningen. Du kan också se hur många gånger den försäkrade har varit avstängd. Så här ser det ut:

Visa information om avstängningsbeslut

Visa avstängningar: ☒ Alla ☐ Ej hanterade

Avstängningstillfällen

Avstängnings- fr.o.m.	Beslutstyp	Antal dagar	Hanterad
2018-02-14	Slutligt	5	Nej
2018-06-14	Slutligt	1	Ja

Beslut om avstängningar

Beslutsutfall	Beslutstyp	Besluts- datum	Orsak	Händelse- datum	Gång i ordningen	Antal dagar	Avstängda dagar	Kvarvarande dagar	Hanterad
Avstängning	Slutligt	2018-03-09	Inte lämnat en aktivitetsrapport	2018-02-14	3	5	0	5	Nej
Avstängning	Preliminärt	2018-02-19	Inte lämnat en aktivitetsrapport	2018-03-14	1	6	0	5	
6 kap 2 § 2p: Inte lämnat en aktivitetsrapport till AF									

Visa händelsedatum Visa avstängda dagar

Här kan du se att deltagaren varit avstängd från och med den 14 februari 2018, enligt 6 kap. 2 § 2 FEA.

Vilka avstängningsanledningar som motsvarar bestämmelserna i förordning 2000:1418 står i avsnitt 7.2.3 under rubriken SGI-skydd vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program utan att få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.

11.7.5 Utreda SGI-skydd vid sjukdom

Om den försäkrade har fått sjukpenning, bidrag till arbetsresor i stället för sjukpenning, eller rehabiliteringspenning under en period så gäller SGI-skydd enligt vad som står i avsnitt 7.2.8. För sådana perioder behövs ingen ytterligare utredning än att kontrollera i Försäkringskassans interna system.

SGI-skyddet kan dock gälla även när sjukpenning inte har betalats ut, om arbetsförmågan är nedsatt, se avsnitt 7.2.8. Det kan alltså finnas behov av att utreda arbetsförmågans nedsättning enbart för att kunna bedöma SGI-skydd. Det kan vara aktuellt när den försäkrade inte har fått sjukpenning av något annat skäl än att arbetsförmågan inte är nedsatt, till exempel vid sen sjukanmälan eller när den försäkrade är häktad. Det kan också vara aktuellt utan att den försäkrade har gjort anspråk på sjukpenning.

SGI är också skyddad i samband med att man ansöker om sjukpenning, oavsett om arbetsförmågan är nedsatt eller inte, se avsnitt 7.2.8 under rubriken SGI-skydd enligt 26 kap. 17 § andra stycket SFB.

Det är särskilt viktigt att utreda SGI-skydd för den som har fått ett beslut om avslag på sjukpenning eller som inte har fått sjukpenning för hela den period som hen har ansökt om, och som sedan ansöker om sjukpenning för en ytterligare period i anslutning till den period som det tidigare beslutet gäller. Du behöver då kontrollera när den försäkrade fick del av beslutet och från vilken tidpunkt SGI ska bestämmas med anledning av det nya anspråket, och utreda om den försäkrade har arbetat eller om SGI har varit skyddad däremellan.

**Exempel**

Den försäkrade ansöker om sjukpenning från den 1 juni. Du kontrollerar utbetalningar och ser att den försäkrade har fått sjukpenning från och med den 1 februari till och med den 11 maj. I sjukpenningärendet kan du se att den försäkrade har ansökt om sjukpenning till och med den 31 maj. Du kan också se att beslutet om att den försäkrade inte fick sjukpenning skickades ut den 12 maj. Du bedömer att den försäkrade bör ha fått del av beslutet den 15 maj.

Du börjar med att ta ställning till SGI-skydd under tiden den försäkrade har fått sjukpenning. Därefter behöver du avgöra om SGI har varit skyddad under den tid som den försäkrade har ansökt om sjukpenning men inte fått någon. Om du bedömer att SGI har varit skyddad fram till och med den 15 maj när den försäkrade fick del av beslutet, så behöver du slutligen ta reda på om den försäkrade har arbetat eller om SGI har varit skyddad av andra anledningar från och med den 16 maj till och med den 31 maj.

11.7.6 Utreda SGI-skydd övriga dag ersättningar

Om den försäkrade har fått graviditetspenning, närståendepenning, smittbärappenning, tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning utan att vårda barn kan SGI:n vara skyddad. Läs mer om detta i kapitel 7.

Som handläggare behöver du kontrollera när och i vilken omfattning den försäkrade har fått någon av ersättningarna ovan. Om den försäkrade inte har fått hel ersättning varje dag under den aktuella perioden behöver du också kontrollera hur mycket och när den försäkrade arbetat under perioden. Om den försäkrade är arbetslös behöver du kontrollera att den försäkrade sökt arbete på ett sätt som innebär SGI-skydd.

Om den försäkrade inte har fått ersättning i en omfattning som motsvarar det hen har avstått från förvärsarbete behöver du kontrollera anledningen till att utbetalad ersättning och arbete tillsammans inte motsvarar den försäkrades normala arbetstid.

Om den försäkrade får högsta möjliga partiella ersättning och arbetar, men anledningen till att den försäkrades arbete och förmånsnivåer inte uppgår till den försäkrades totala arbetstid beror på utformningen av förmånens nivåer, ska SGI-skydd ändå anses finnas.

**Exempel**

Den försäkrade, som är anställd, hinner arbeta 30 minuter innan hen behöver avbryta arbetet för att vårda sjukt barn.

Den försäkrade ansöker om och beviljas 3/4 tillfällig föräldrapenning, alltså ersättning för sex timmar av hens normala arbetstid på åtta timmar. Arbetsgivaren gör avdrag på lönen med sju och en halv timme för vård av barn.

Den försäkrade har fått högsta möjliga partiella ersättning. Arbetet tillsammans med ersättningen uppgår dock inte till den försäkrades normala arbetstid på åtta timmar per dag på grund av utformningen av försäkringen. Försäkringskassan bedömer att den försäkrade har skyddat sin SGI.

11.7.7 Utredda SGI-skydd genom uttag av föräldrapenning från barnets ettårsdag

Föräldrapenning finns på sjukpenningnivå, lägstannivå och grundnivå. Vilken typ av föräldrapenning man tar ut påverkar inte skyddet. Det är reglerna om föräldrapenning som styr vilken typ av föräldrapenning man kan ta ut och när i veckan föräldrapenningen kan tas ut. Föräldrapenning kan lämnas för hela dagar men också för del av dag: tre fjärdedels-, halv, en fjärdedels- eller en åttondels dag. Det går inte alltid att ta ut exakt det antal dagar med föräldrapenning som krävs för att skydda SGI. Av det allmänna rådet till 26 kap. 15 § SFB följer att antalet dagar då avrundas uppåt till närmaste möjliga uttagsnivå enligt reglerna för föräldrapenning. Läs mer i avsnitt 7.2.5 om föräldrapenning och SGI-skydd.

Om man är helt ledig måste man ta ut fem dagar med föräldrapenning per vecka för att SGI ska vara skyddad. Om man i stället har minskat sin arbetstid måste man ta ut föräldrapenning i ett mindre antal dagar än fem, som motsvarar minskningen av arbetstid. Minskningen av arbetstiden kan mätas antingen i antal timmar eller i procent.

För att få fram arbetstidsminskningen i timmar görs beräkningen genom att det antal arbetstimmar per vecka som den försäkrades SGI baseras på minskas med det antal arbetstimmar per vecka som är aktuell för den försäkrade. Arbetstidsminskningen divideras sedan med värdet av en dag med föräldrapenning (FP). Kvoten man får är det antal dagar med föräldrapenning som måste tas ut per vecka för att skydda SGI.

För att räkna ut värdet för en föräldrapenningdag dividerar du arbetstiden i timmar per vecka med 5 dagar. Nedan finns exempel på beräkning för några vanliga arbetstider:

Arbetstid per vecka	Beräkning	Värde av dag med FP
40 timmar	40 timmar/5 dagar	8,0 timmar
30 timmar	30 timmar/5 dagar	6,0 timmar
20 timmar	20 timmar/5 dagar	4,0 timmar
10 timmar	10 timmar/5 dagar	2 timmar



Exempel

Den försäkrade är föräldraledig. Hen har en SGI som baseras på 20 timmars arbete per vecka. På barnets ettårsdag tänker den försäkrade återgå i arbete till hälften (10 timmar). Den försäkrade kontaktar Försäkringskassan för att få information om hur mycket föräldrapenning hen måste ta ut för att skydda sin SGI mot sänkning.

Den försäkrade har minskat sin arbetstid med 10 timmar. En föräldrapenningdag för den försäkrade är värd 4 SGI-timmar (20 timmar/5 dagar).

Försäkringskassan informerar den försäkrade om att hen för att skydda sin SGI mot sänkning måste ta ut 2,5 föräldrapenningdagar (10 timmars arbetstidsminskning/4 SGI-timmar).

För att få fram arbetstidsminskningen i procent görs beräkningen på ett liknande sätt.

Arbetstidsminskningen i timmar fås fram genom att det antal arbetstimmar per vecka som den försäkrades SGI baseras på minskas med det antal arbetstimmar per vecka som är aktuell för den försäkrade vid barnets ettårsdag. Minskningen av veckoarbets-tid divideras sedan med den veckoarbets-tid som ligger till grund för SGI. Kvoten som detta ger visar arbetstidsminskningen i procent.

Därefter multipliceras arbetstidsminskningen i procent med 5 dagar. Produkten är det antal föräldrapenningdagar som måste tas ut per vecka för att skydda SGI.

Exempelvis innebär följande arbetstidsminskning detta föräldrapenninguttag per vecka för att SGI:n ska vara skyddad:

Arbetstidsminskning i procent	Beräkning	Föräldrapenninguttag/vecka
100 procent	1 x 5 dagar per vecka	5,00 dagar per vecka
75 procent	0,75 x 5 dagar per vecka	3,75 dagar per vecka
50 procent	0,5 x 5 dagar per vecka	2,50 dagar per vecka
25 procent	0,25 x 5 dagar per vecka	1,25 dagar per vecka



Exempel

Den försäkrade är föräldraledig. Den försäkrade har en SGI som baseras på 40 timmars arbete per vecka. På barnets ettårsdag tänker den försäkrade återgå i arbete på deltid. Den försäkrade kontaktar Försäkringskassan för att få information om hur mycket föräldrapenning hen måste ta ut för att skydda sin SGI mot sänkning.

Den försäkrade har minskat sin arbetstid med 12 timmar, detta motsvarar en minskning med 30 procent (12 timmar/40 timmar). Arbetstidsminskningen innebär att den försäkrade måste ta ut 1,5 dagar per vecka med föräldrapenning (0,3 x 5 dagar).

Försäkringskassan informerar den försäkrade om att hen för att skydda sin SGI mot sänkning måste ta ut 1,5 föräldrapenningdagar.

Uttaget av föräldrapenning kan i vissa fall förläggas över en längre tidsperiod än en kalendervecka med anledning av arbetsgivarens förläggning av arbetstiden vid deltidarbete. Gäller framför allt de som arbetar på schema.



Exempel

Den försäkrades SGI baseras på ett arbete som utförs 14 nätter under en 4-veckorsperiod. När barnet fyller ett år avser den försäkrade att börja arbeta 9 nätter under motsvarande tidsperiod. Arbetstiden per vecka kommer att variera. Den försäkrade kontaktar Försäkringskassan för att få information om hur mycket föräldrapenning hen måste ta ut för skydda sin SGI mot sänkning. Han lämnar in det arbetsschema som gäller för varje 4-veckorsperiod.

Försäkringskassan bedömer att uttaget av föräldrapenning kan göras över den längre period som framgår av arbetsschemat. Den försäkrade minskar sin arbetstid med 5 nätter under de 20 dagar som schemat gäller, det vill säga med cirka 35,7 procent (5 nätter/14 nätter). 35,7 procent x 20 dagar (4 veckor x 5 dagar) = 7,14 dagar.

Försäkringskassan informerar den försäkrade om att hen måste ta ut minst 7,25 föräldrapenningdagar under 4-veckorsperioden för att behålla sin SGI. 7,25 dagar är det närmaste som den försäkrade kan komma med tanke på föräldrapenningens stegvisa ersättningsnivåer.

11.8 Kommunikering och beslut

Behov av kommunikering och beslutsmotivering

Den försäkrade uppger sin årsinkomst i samband med att hen ansöker om en ersättning som beräknas på SGI, meddelar inkomstförändring under ett pågående ersättningsärende eller begär att få ett beslut om SGI. Den försäkrade gör dock inte något anspråk på att få sin SGI fastställd till ett visst belopp, se kapitel 6. Det innebär att Försäkringskassan inte är bunden av den försäkrades anspråk när SGI ska bestämmas, utan kan besluta om SGI utifrån såväl en högre som en lägre inkomst än vad den försäkrade har uppgett. Det är alltså i det avseendet skillnad mellan beslut om SGI och beslut om en ersättning.

Det är den försäkrades ansvar att lämna korrekta uppgifter om sin aktuella inkomst, men hen förväntas inte kunna uppge vilken SGI hen har rätt till. Hen kan till exempel inte förutsättas veta om hen omfattas av SGI-skydd. Om du står inför att fatta beslut om den försäkrades SGI utifrån en annan inkomst än vad hen själv har uppgett att hen har, så måste du därför avgöra om den försäkrade kan behöva få veta varför hen får det beslutet och hur vi har kommit fram till det. Den försäkrade ska också få ta del av de handlingar eller uppgifter som ligger till grund för beslutet och få tillfälle att yttra sig över dem, om det inte är uppenbart obehövt.



Läs mer

I vägledning 2004:07 *Förvaltningsrätt i praktiken* om när det är aktuellt att kommunicera och motivera beslut.

Verkställande och registrering av beslut

Beslut om SGI registreras i ÄHS och visas då även i TP-systemet, se användarhandledningen om SGI för ÄHS. Beslut om SGI ska för en anställd innehålla inkomst, årsarbetstid och från- och meddatum. Beslut om SGI för en egen företagare ska innehålla inkomst, karenstid och från- och meddatum.

När du fyller i bilden "Fatta beslut" i ÄHS, är det årsinkomsten som ska registreras. Systemet korigerar till SGI-taket vid behov.

Du ska meddela den försäkrade genom maskinellt eller manuellt beslutsbrev. Om beslutet behöver motiveras så ska du skicka ett manuellt beslutsbrev.

Beslut vid årsskifte

Prisbasbelopp kan höjas vid ett årsskifte. För försäkrade med pågående ersättningsärende vars SGI vid ett årsskifte hamnar under 24 procent av prisbasbeloppet, dyker ett meddelande upp i förmånsärende. Samma typ av meddelande som vid LK-flytt. Handläggaren behöver ta detta som en impuls om att utreda och ta ställning till SGI:n efter årsskiftet.

Försäkrade vars SGI ligger över SGI-taket och som befinner sig i en pågående ersättningsperiod kan ha rätt till en högre dag ersättning som följd av att prisbasbeloppet höjs. Försäkringskassan behöver dock inte skicka ut något nytt SGI-beslut, eftersom det är uppenbart obehövt, (33 § förvaltningslagen [2017:900])

En eventuell högre ersättning kommer automatiskt börja betalas ut till den försäkrade.

11.9 Utreda och registrera vilande och studietids-SGI

Under tiden som vissa SGI-skydd gäller får inte sjukpenning beräknas på den skyddade SGI:n. Det kallas ibland för att SGI är vilande. När en SGI är vilande kan det dock vara aktuellt att beräkna SGI på inkomster av arbete som den försäkrade har samtidigt som SGI-skyddet gäller, det kallas ibland för studietids-SGI. Benämningen studietids-SGI används även om det inte är studier som är anledningen till att SGI blir vilande, se avsnitt 8.1.

Den skyddade SGI:n är vilande i samband med bland annat följande:

- SGI-skydd vid studier
- SGI-skydd vid periodiskt ekonomiskt stöd (ersättning från Trygghetsråd)
- SGI-skydd vid aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning
- Plikttjänstgöring samt annan militär utbildning och tjänstgöring som är längre än 60 dagar

Ta ställning till om SGI-skydd som innebär att SGI blir vilande gäller

För att avgöra om SGI ska läggas vilande och en eventuell studietids-SGI ska bestämmas, så måste du först avgöra om något av de SGI-skydd som innebär att SGI blir vilande gäller under den period som du ska bestämma SGI från. I vissa fall skapar Försäkringskassans system automatiskt SGI-ärenden genom regelutfall.

SGI-skydd vid studier

SGI-ärenden skapas för försäkrade som ansöker om ersättning som beräknas på SGI, förutom föräldrapenning, om den försäkrade har ersättning från CSN och bevakning om vilande SGI saknas. I automatskapade ärenden blir då regelutfallet uppbär eller har uppburit studiemedel sedan senaste SGI-beslutet. För de som studerar inom eget yrkesområde skapas ärenden automatiskt om den försäkrade själv har fyllt i att de studerar på sin ansökan om ersättning. För studier inom eget yrkesområde se separat metodstöd avsnitt 11.6.3.

I Serviceåtgärder under CSN-uppgifter ser du perioder med studiemedel, om ansökan om ersättning och perioden med studiemedel sammanfaller behöver du ta ställning till om den försäkrades tidigare SGI är skyddad. Förutsättningarna för SGI-skyddet beskrivs i avsnitt 7.2.1.

SGI-skydd vid periodiskt ekonomiskt stöd (ersättning från Trygghetsråd)

SGI-ärenden skapas efter att den försäkrade själv lämnat information om att hen genomför en aktivitet med ersättning från Trygghetsråd. Regelutfall saknas i dessa ärenden.

Den försäkrade får själv lämna information om vem som är utbetalare av den periodiska ersättningen, på vilket sätt den betalas och under vilken period. Försäkringskassan har inte tillgång till någon automatisk information angående detta. Försäkringskassan får vid behov komplettera uppgifterna. Om perioderna på ansökan om ersättning sammanfaller med perioden med ekonomiskt stöd behöver du ta ställning till om den försäkrades tidigare SGI är skyddad. Förutsättningarna för SGI-skydd beskrivs i avsnitt 7.2.2.

SGI-skydd vid aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning

SGI-ärenden ska skapas för försäkrade som har aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning och där bevakning om vilande SGI saknas. I automatskapade ärenden blir då regelutfallet "pågående aktivitetsstöd".

I Serviceåtgärder under fliken aktivitetsstöd och utvecklingsersättning ser du perioder med aktivitetsstöd med mera Om ansökan om ersättning och perioden med aktivitetsstöd sammanfaller behöver du ta ställning till om den försäkrades tidigare SGI är skyddad. Förutsättningarna för SGI-skyddet beskrivs i avsnitt 7.2.3.

Plikttjänstgöring samt annan militär utbildning och tjänstgöring som är längre än 60 dagar

SGI-ärenden skapas efter att den försäkrade själv lämnat information om att hen genomför pliktjänstgöring eller annan militär utbildning/tjänstgöring som är längre än 60 dagar. Inget regelutfall gällande detta finns.

Den försäkrade får själv lämna den information som behövs om period etc. Försäkringskassan har inte tillgång till någon automatisk information angående detta. Om perioden på ansökan om ersättning och perioden med pliktjänstgöring/annan militärutbildning sammanfaller behöver du ta ställning till om den tidigare SGI:n är skyddad. Förutsättningarna för SGI-skydd beskrivs i avsnitt 7.2.6.

Registrera vilande SGI

Om den försäkrade befinner sig i en sådan situation som beskrivs i 26 kap 19 § SFB (se avsnitt 8.1.) så ska SGI registreras som *vilande* när den försäkrade ansöker om dagersättning utöver föräldrapenning. Det är alltid hela SGI:n som läggs vilande, även om aktiviteten endast sker på deltid.

En vilande SGI registreras i systemet via TP-kod 277-1. Perioden den ska vara vilande registreras in tillsammans med inkomst som ska läggas vilande.

FROM	TOM	ANSTÄLLD	EGEN	KAR	AVS
_____	_____	_____	_____	_____	_____

För mer information om t-kod 277, se instruktion på FIA. Bevakningen måste registreras innan en eventuell studietids-SGI registreras. Manuellt beslut skickas alltid.

Studietids-SGI

Vid ansökan om dagersättning utöver föräldrapenning ska du även ta ställning till om det finns rätt till en studietids-SGI. Tillämpningen gällande studietids-SGI beskrivs i avsnitt 8.1. För att kunna registrera en studietids-SGI måste det finnas en vilande SGI.

För att kunna bestämma en studietids-SGI behöver du börja med att identifiera den aktuella perioden. Observera att en period kan variera i längd, och en studieperiod kan till exempel innefatta ferieperioder som sommarlov eller jullov. Perioden som studietids-SGI räknas på kan som längst vara ett år.

När du har identifierat perioden ska du beräkna studietids-SGI på den inkomst som den försäkrade kan antas få under denna period. Likaså med årsarbetstiden om det är fråga om inkomst av anställning. Årsarbetstiden ska då alltid fastställas i timmar. Studietids-SGI registreras i ÄHS.



Exempel

Ersättning från CSN

Den försäkrade är beviljad studiemedel under perioden 8 januari 2018 till och med 10 juni 2018, och ansöker nu om sjukpenning från och med den 23 februari 2018.

Vid utredning framkommer att den försäkrade är tjänstledig från sitt arbete för studier och arbetade under perioden 1 juni 2017 till och med 7 januari 2018 med en månadslön på 25 400 kronor. Den försäkrade ansöker nu om sjukpenning efter att ha brutit foten från och med den 23 februari 2018.

Det framkommer också att han arbetat som timanställd hos samma arbetsgivare samtidigt som han studerar, ca en dag per vecka och att hen planerade att göra så under resten av sin studietid. Den försäkrade meddelar också att hen endast ska studera under vårterminen innan hen ska återgå i sitt nuvarande arbete.

Du kan konstatera att den försäkrade har haft ett stadigvarande arbete innan studierna och att inkomsten ifrån denna är skyddad vid tidpunkten den försäkrade ansöker om sjukpenning. Du kan också konstatera att den försäkrade arbetar i en lägre omfattning under studierna. Den försäkrades inkomst om 294 000 kronor (24 500kr x 12) läggs vilande. Du registrerar inkomsten med TP-kod 277 1 med from datum 8 januari 2018 och tom datum 10 juni 2018.

Med hjälp av underlag lämnat av den försäkrade kan du konstatera att den försäkrade under perioden till och med hans ansökan om sjukpenning har arbetat i snitt en dag per vecka, åtta timmar per gång. Perioden som den försäkrade har studiemedel är 22 veckor och du kan göra ett antagande om att den försäkrade skulle fortsätta att arbeta på samma sätt. Den försäkrades förväntade arbete under studieperioden blir således 176 timmar (8 x 22). Den försäkrade har en timlön på 212 kronor och får således en SGI under studietiden på 37 300 kronor (176 x 212). Denna inkomst registreras i ÄHS.



Exempel

Ersättning från arbetsmarknadspolitiskt program

Den försäkrade är beviljad aktivitetsstöd under perioden 8 januari 2018 till och med 10 juni 2018, och ansöker nu om sjukpenning från och med den 23 februari 2018.

Vid utredning framkommer att den försäkrade är arbetslös sedan 1 januari 2018 och anmäld som aktivt arbetssökande hos Arbetsförmedlingen sedan den 2 januari 2018. Innan den försäkrade blev arbetslös arbetade han under perioden 1 juni 2017 till och med 31 december 2017, med en månadslön på 25 400 kronor. Den försäkrade ansöker nu om sjukpenning efter att ha brutit foten från och med den 23 februari 2018.

Det framkommer också att han arbetar som timanställd hos sin tidigare arbetsgivare samtidigt som han har aktivitetsstöd, ca en dag per vecka och att hen planerade att göra så framåt i tiden.

Du kan konstatera att den försäkrade har haft ett stadigvarande arbete innan han blev arbetslös och att hans inkomst är skyddad vid tidpunkten hen ansöker om sjukpenning. Du kan också konstatera att den försäkrade arbetar i en lägre omfattning under tiden med aktivitetsstöd. Den försäkrades inkomst om 294 000 kronor (24 500kr x 12) läggs vilande. Du registrerar inkomsten med TP-kod 277 1 med from datum 8 januari 2018 och tom datum 10 juni 2018.

Med hjälp av underlag lämnat av den försäkrade kan du konstatera att den försäkrade under perioden till och med hans ansökan om sjukpenning har arbetat i snitt en dag per vecka, åtta timmar per gång. Perioden som den försäkrade har aktivitetsstöd är 22 veckor och du kan göra ett antagande om att den försäkrade skulle fortsätta att arbeta på samma sätt. Den försäkrades förväntade arbete under perioden med aktivitetsstöd blir således 176 timmar (8 x 22). Den försäkrade har en timlön på 212 kronor och får således en SGI under tiden med aktivitetsstöd på 37 300 kronor (176 x 212). Denna inkomst registreras i ÄHS.

11.10 Ändra SGI på grund av livränta, SA, tjänstepension

Nedan följer metodstöd kring att ändra SGI på grund av att livränta, sjukersättning, aktivitetsersättning eller tjänstepension beviljas den försäkrade.

11.10.1 Ändring av SGI när aktivitets- eller sjukersättning beviljas

Hel sjukersättning eller aktivitetsersättning

För den som får hel sjuk- eller aktivitetsersättning sker beslut om att rätt till SGI saknas helt automatiskt.

Partiell sjukersättning eller aktivitetsersättning

I samband med att en försäkrad beviljas partiell sjuk- eller aktivitetsersättning ska beslut om ny SGI fattas. Bestämmelserna om när SGI ska ändras ifrån finns i avsnitt 6.6.

SGI utreds och beräknas i enlighet med bestämmelserna i 25 och 26 kap. SFB och i enlighet med Processen för att utreda och besluta om SGI. Du måste mata in beslutet om SGI i ÄHS, innan beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning kan verkställas i ÄHS.

I manualen för t-kod 030 som finns på FIA framgår hur registreringen ska göras när den försäkrade beviljas en partiell sjuk- eller aktivitetsersättning. Där finns också mer information om vad som gäller om den försäkrade redan i dag har en partiell ersättning och får en annan grad än tidigare, men som dock fortfarande är partiell.

11.10.2 Ändring av SGI när livränta beviljas

När livränta beviljas ska SGI ändras. Läs mer i avsnitt 6.6. om tillämpningen kring detta.

När arbetsskadehandläggaren beviljar livränta lämnas impuls i eventuella pågående sjukpenningärenden om att livränta har beviljats och att SGI ska ändras.

Om sjukpenningärende saknas skapar arbetsskadehandläggaren SGI-ärende med information om att livränta har beviljats och att SGI ska ändras.

Som handläggare behöver du ta ställning till vad den försäkrade har rätt till för SGI efter att livränta beviljas och när ifrån den nya SGI:n ska gälla.

Läs mer i avsnitt 6.6 om när ifrån en SGI ska ändras i samband med beviljande av livränta.

11.10.3 Ändring av SGI när tjänstepension beviljas

Om den försäkrade beviljas tjänstepension under ett pågående ersättningsärende ska SGI ändras. SGI påverkas på olika sätt av att den försäkrade beviljas tjänstepension, beroende på om den försäkrade är anställd eller arbetslös. I kapitel 9 beskrivs reglerna om hur tjänstepension påverkar SGI.

Du behöver därför börja med att ta ställning till vilken av de två grupperna den försäkrade tillhör och vad det innebär för den försäkrades SGI.

030-bilden i TP uppdateras med pensionskod 18 eller 19 för den som får tjänstepension, och den pensionskoden kommer att och ska följa med i alla SGI-beslut fattade därefter. Uppgift om när tjänstepension beviljades finns i Serviceåtgärder i ÄHS.

11.10.4 Återfå SGI

Den vars sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta upphör har möjlighet att återfå den SGI man hade innan perioden med ersättning. Läs mer om detta i avsnitt 8.5.

Den försäkrades SGI ska då också räknas om med KPI för varje helt år med sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta. Läs mer om detta i avsnitt 10.1.1.



Exempel

Den försäkrade hade hel aktivitetsersättning under tiden april 2016 till och med februari 2018. I samband med att den försäkrade beviljades aktivitetsersättning fastställdes hans SGI till noll kronor. Innan den försäkrade fick aktivitetsersättning hade han en SGI på 200 000kr, den försäkrade är arbetslös.

Från den 1 mars 2018 har den försäkrade inte längre aktivitetsersättning. Den försäkrade har därför rätt att få tillbaka den SGI han hade innan, alltså 200 000kr. Någon SGI behöver dock inte fastställas förrän den försäkrade ansöker om en ersättning som baseras på SGI.

Den försäkrades SGI ska också räknas om med KPI för varje helt år med aktivitetsersättning. Från den 1 mars 2018 behöver den försäkrade också skydda sin SGI för att behålla den.

11.11 Omräkning med KPI (konsumentprisindex)

Tre grupper av försäkrade kan ha rätt att räkna om sin SGI med KPI.

- Den som är arbetslös och skyddar sin SGI kan efter ett år ha rätt att räkna om sin SGI med KPI, läs mer om detta i avsnitt 10.1.1.
- Den som har en SGI av näringsverksamhet och har haft en ersättningsperiod i ett år kan också ha rätt att räkna om sin SGI med KPI, läs mer om detta i avsnitt 10.1.2.
- Den som återfår sin SGI efter en period med sjukersättning, aktivitetsersättning eller livränta, läs mer om detta i avsnitt 10.1.1.

Oavsett vilken av de tre grupperna ovan som den försäkrade tillhör behöver du börja med att identifiera omräkningstidpunkten och den SGI/årsinkomst som ska räknas om, se kapitel 10.

Själva omräkningen gör du i processträdet i ÄHS, där du väljer KPI-omräkning och fyller i omräkningstidpunkten och årsinkomsten. Du trycker sen på beräkna och resultatet av omräkningen visas i en tabell, därefter sparar du i journal.

Läs mer om detta i Processen för att utreda och beslut om SGI och i användarhandledningen SGI på FIA.



Exempel

Den försäkrade är arbetslös och skyddar en SGI på 299 000kr av anställning. Den försäkrade slutade sin anställning den 31 maj 2009, första arbetslösa dag 1 juni 2009 och omräkningstidpunkten är således 1 juni 2010.

Du väljer KPI-omräkning i processträdet och fyller där i omräknings-tidpunkten som du har fått fram och årsinkomsten på 299 000kr.

KPI-omräkning av årsinkomst

Uppgifter som ska omräknas

Omräkningstidpunkt: 2010-06-01

Årsinkomst: 299 000

Resultat av omräkningen

Nytt fr o m	Omräknad årsinkomst
2010-06-01	302000
2011-06-01	311000
2012-06-01	315000
2013-06-01	315000
2014-06-01	315000

Beräkna Spara i journal

Du trycker på beräkna och får fram den omräknade inkomsten och från vilket datum den gäller. Genom att trycka på spara i journal görs en automatisk journalanteckning.

Omräkning av SGI utifrån förändring av KPI

Omräkningstidpunkt 2010-06-01 Årsinkomst 299000

Datum 2010-06-01 Ny Årsinkomst 302000

Datum 2011-06-01 Ny Årsinkomst 311000

Datum 2012-06-01 Ny Årsinkomst 315000

Datum 2013-06-01 Ny Årsinkomst 315000

Datum 2014-06-01 Ny Årsinkomst 315000

Datum 2015-06-01 Ny Årsinkomst 315000

Datum 2016-06-01 Ny Årsinkomst 317400

Efter du gjort din omräkning går du in i fliken registrera omräkningstidpunkt i processträdet i ÄHS och registrerar nästa omräkningstidpunkt. Denna registrering innebär ett regelutfall i ÄHS när datumet är passerat. Omräkningstidpunkten syns också direkt i globala fältet i ÄHS.



Exempel

Den försäkrade är egen företagare och sjukskriven. Du har tagit ställning till att den försäkrade skyddar sin SGI och hen nu har haft sjukpenning i ett år.

Den försäkrades SGI av näringsverksamhet på 280 000kr ska därför räknas om. Den försäkrade är sjukskriven sedan 1 maj 2017 och omräkningstidpunkten blir således 1 maj 2018.

Du registrerar årsinkomsten och omräkningstidpunkten via fliken KPI-omräkning i processträdet och räknar om och beslutar och journalför som vanligt. Du ska dock inte mata in omräkningstidpunkten i globala fältet utan den bevakas via klocka i ersättningsärendet.



Exempel

Den försäkrade har haft aktivitetsersättning från den 1 januari 2015 till och med den 31 mars 2018. Innan dess hade den försäkrade en SGI. Den försäkrade ansöker nu om en ersättning från den 1 juli 2018, och du har konstaterat att den försäkrade inte har arbetat sedan Aktivitetsersättningen upphörde, men att hen har skyddat sin SGI som arbetssökande oavbrutet sedan dess.

Den försäkrade ska återfå sin SGI när aktivitetsersättningen upphör, och den ska då räknas om för varje helt år med aktivitetsersättning. Eftersom den försäkrade fick aktivitetsersättning den 1 januari 2015 är det den 1 januari 2016 som är omräkningstidpunkten.

Du registrerar årsinkomsten och omräkningstidpunkten via fliken KPI-omräkning i processträdet och räknar om och beslutar och journalför som vanligt. Det är den omräknade SGI:n som gällde den 1 april 2018 som du ska använda. Du ska dock inte mata in omräkningstidpunkten i globala fältet när du gör den här omräkningen.

Efter att den försäkrades aktivitetsersättning upphörde blev hen arbetslös. Den försäkrade kan därför ha rätt att räkna om SGI när hen har varit arbetslös ett år, men då likställs utgången av det senaste hela år för vilket omräkning skett när den försäkrade återfick sin SGI för att aktivitetsersättningen upphörde med den tidpunkt när anställningen upphörde. Du kan därför mata in omräkningstidpunkten som infaller ett år efter den 1 januari 2018. I juli, när den försäkrade ansöker om ersättning, har hen dock inte varit arbetslös ett år från den tidpunkten och du behöver inte räkna om SGI vid det tillfället.