

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATAASEN

Cirkulärnr: 26:10
Diariernr: SKR2026/00282
Handläggare: Annika Bjursell
Ämnesord: Arbetsprövning, bibehållen sjukpenning,
sjukpenning, socialförsäkringsbalken, återgång i
arbete, Försäkringskassan
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2026-02-25
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning
Ersätter: -
Bilagor: -

Sammanfattning

Från och med den 1 mars 2026 införs en ny möjlighet för arbetstagare med hel sjukpenning att, i överenskommelse med sin arbetsgivare, genomföra arbetsprövning med bibehållen sjukpenning. Arbetsprövningen ska anmälas till Försäkringskassan, med gemensam underskrift från både arbetsgivare och arbetstagare.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATAASEN

CIRKULÄR 26:10

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Annika Bjursell

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona – kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Från och med den 1 mars 2026 införs i socialförsäkringsbalken (SFB), i enlighet med propositionen 2025/26:53, nya bestämmelser om arbetsprövning. Det innebär att en sjukskriven arbetstagare med hel sjukpenning, efter överenskommelse med sin arbetsgivare, kan pröva att utföra arbetsuppgifter på sin arbetsplats under en begränsad period. Detta utan att rätten till sjukpenning påverkas.

Syftet är att göra det möjligt för den som är sjukskriven på heltid att närma sig arbete även om arbetstagaren ännu inte är redo att påbörja lönearbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren får en möjlighet att bedöma om tidpunkten är lämplig för återgång i arbete och vilka åtgärder som i så fall kan behöva vidtas.

Förutsättningar

Heltid

Möjligheten till arbetsprövning är förbehållen arbetstagare med beviljad hel sjukpenning. Med heltid avses inom sjukpenningen arbetstagarens heltid.

Överenskommelse

Arbetsprövningen bygger helt på en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

- Arbetsgivaren kan inte kräva att arbetstagaren deltar, eftersom arbetstagaren bedöms ha helt nedsatt arbetsförmåga och har rätt till hel sjukpenning.
- Arbetstagaren kan inte heller kräva att få arbetspröva om arbetsgivaren bedömer att förutsättningar saknas eller att det faller utanför arbetsgivarens ansvar och skyldigheter.

Det finns inget krav på att sjukperioden måste ha pågått en viss tid innan arbetsprövning kan påbörjas.

Tidsramar

Längd och antal perioder

- En period med arbetsprövning kan pågå i högst 14 kalenderdagar i följd.
- Arbetsprövning kan genomföras högst två gånger inom en ramtid på 365 dagar.

Karens mellan perioder

- En ny period med arbetsprövning får tidigast påbörjas 30 dagar efter att en tidigare period avslutats. Om en period med arbetsprövning avslutas den 20 maj så får en ny period påbörjas tidigast den 19 juni.

Ramtid

- När ramtiden på 365 dagar löper ut kan en ny ramtid börja.
- Även vid ny ramtid måste det ha gått minst 30 dagar sedan föregående arbetsprövning.
- Ramtiden bryts inte om sjukperioden upphör.
- Ramtiden är knuten till arbetstagaren, vilket innebär att den fortsätter att löpa även om arbetstagaren skulle byta arbetsgivare.

Periodens löptid

- Perioden på 14 kalenderdagar räknas från den dag som arbetstagaren har anmält som start.
- Den fortsätter att löpa oavsett hur mycket eller hur lite arbetsuppgifter som faktiskt provas.
- En period kan inte delas upp eller spridas ut över längre tid än 14 kalenderdagar i följd.
- Perioden fortsätter även om prövningen behöver avbrytas tillfälligt eller avslutas i förtid.
- Om en period med arbetsprövning inte har hunnit påbörjas så kan arbetstagaren eller arbetsgivaren återta en anmälan senast före det datum som angetts i anmälan.

Arbetsuppgifter

Arbetsprövning kan endast genomföras hos den egna arbetsgivaren.

Arbetsgivaren förfogar över innehållet i arbetsprövningen och får, i överenskommelse med den sjukskrivne arbetstagaren, utforma den på det sätt som arbetsgivaren finner lämpligt inom ramen för tillämplig lagstiftning på det arbetsrättsliga området.

Utgångspunkten är att arbetsprövning utförs på arbetsplatsen, men det finns inget som hindrar att arbetsprövning kan ske i hemmet förutsatt att det är fråga om en arbetsplats där arbete i hemmet förekommer. Av förarbetenaⁱ framgår dock att arbetsprövning bedöms vanligtvis ske på arbetsplatsen där förutsättningarna är bättre för löpande dialog med arbetstagaren under tiden som arbetsprövningen pågår och där arbetsgivaren även kan ta hjälp av företagshälsovården.

Sjukpenningen påverkas inte

Den pågående sjukskrivningen avbryts inte under tiden med arbetsprövning och Försäkringskassan fortsätter att betala ut sjukpenning.

Arbetsprövning och arbetslivsinriktad rehabilitering

Försäkringskassans ansvar

Arbetsprövning betraktas inte som rehabilitering i den mening som avses i 30 kap. SFB. Den omfattas därför inte av Försäkringskassans samordningsuppdrag och regleras uttryckligen som en åtgärd som faller utanför bestämmelserna om rehabilitering och rehabiliteringsersättning enligt SFB.

Arbetsgivarens ansvar

En uppgift om arbetsprövning kan dock vara relevant för Försäkringskassan. Arbetsgivaren kan enligt 30 kap. 6 a § SFB vara skyldig att lämna sådana uppgifter när de behövs för att klarlägga arbetstagarens eventuella behov av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Försäkringskassan har även rätt att fråga arbetsgivaren, och arbetsgivaren har en skyldighet att svara, när det gäller förhållanden som är av betydelse för tillämpningen av socialförsäkringsbalken (110 kap. 14 och 31 §§ SFB). Det kan i fråga om arbetsprövning handla om sådana uppgifter som Försäkringskassan behöver för sitt samordningsuppdrag.

Arbetstagarens ansvar

Eftersom arbetsprövning inte anses vara rehabilitering enligt 30 kap. SFB gäller inte heller arbetstagarens skyldighet att medverka i sin egen rehabilitering i detta sammanhang. Däremot kan en uppgift om arbetsprövning utgöra en uppgift som ingår i arbetstagarens

upplysningsskyldighet enligt 30 kap. 7 § SFB eftersom det kan klarlägga hans eller hennes behov av rehabilitering.

Arbetstagaren har också en skyldighet enligt 110 kap. 46 § SFB att till Försäkringskassan anmäla ändrade förhållanden som kan påverka rätten till eller storleken på ersättning. Typiskt sätt kan det handla om att arbetstagaren efter arbetsprövningen känner sig arbetsförmögen till någon del.

Anmälan till Försäkringskassan

När arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att en arbetsprövning ska genomföras ska arbetstagaren anmäla detta till Försäkringskassan.

- Anmälan ska ha inkommit till Försäkringskassan senast 14 dagar före startdatum.
- En anmälan krävs för varje period.
- Arbetstagaren ska ange vilken dag arbetsprövningen ska påbörjas.
- Anmälan ska vara skriftlig och vara undertecknad av både arbetstagaren och arbetsgivaren.
- Arbetstagarens personnummer ska framgå.
- Det finns inga formkrav. Försäkringskassan rekommenderar att blanketten 7459 (Arbetsgivarens plan för återgång i arbete) används men det är inget krav.
- Försäkringskassan säger varken ja eller nej till arbetsprövning, eftersom myndigheten inte beslutar om detta. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer själva överens om arbetsprövningen och vad arbetstagaren ska göra. Arbetstagaren ska anmäla arbetsprövningen till Försäkringskassan, eftersom myndigheten ska bedöma om villkoren för arbetsprövning är uppfyllda.

Om arbetstagaren arbetsprövar trots att villkoren inte är uppfyllda kan det påverka Försäkringskassans beslut om rätt till sjukpenning.

Försäkringsskydd

Arbetstagare som arbetsprövar omfattas av arbetsskadeförsäkringen TFA-KL på samma sätt som de som idag arbetstränar med rehabiliteringspenning på den egna arbetsplatsen.

Övrigt

Det finns inget krav att en arbetsprövning ska föregås av en medicinsk prövning av lämpligheten för arbetstagaren att genomföra en arbetsprövning.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Susanne Lavemark

Annika Bjursell

ⁱ Prop. 2025/26:53 s.14