Graviditetspenning

En vägledning är i första hand ett stöd för Försäkringskassans medarbetare vid ärendehandläggning och utbildning. Den innehåller en samlad information om vad som gäller på det aktuella området, uppdelat på tillämpnings- och metodstödsavsnitt.

En vägledning kan innehålla beskrivningar av

- författningsbestämmelser
- allmänna råd
- förarbeten
- rättspraxis
- JO:s beslut.

En vägledning kan även innehålla beskrivningar av hur man ska handlägga ärenden på det aktuella området och vilka metoder som då ska användas.

Vägledningarna uppdateras fortlöpande. Ändringar arbetas in i den elektroniska versionen. Den elektroniska versionen hittar du på https://www.forsakringskassan.se/om-forsakringskassan/dina-rattigheter-och-skyldigheter/lag-och-ratt/vagledningar-och-rattsliga-stallningstaganden/vagledningar.

Du som arbetar på Försäkringskassan hittar dem också på Fia.

Upplysningar: Försäkringskassan
Rättsavdelningen

Beslutad 2023-06-19

Innehåll

Förkortningar **5**

Sammanfattning **6**

Läsanvisningar **7**

1 Inledning – graviditetspenning **8**
1.1 Förarbeten 8
1.2 EU-direktiv 8
1.3 Personkrets och EU-regler 9
1.3.1 Graviditetspenning under utlandsvistelse 10
1.4 Utreda graviditetspenningsärenden 11
1.4.1 Komplettering 12

2 Generella bestämmelser om förvärvsarbete och omplacering **13**
2.1 Förvärvsarbete 13
2.1.1 Delvis arbetssökande 13
2.1.2 Timanställda med flera 14
2.1.3 Anställningsskydd 15
2.2 Omplacering 15
2.2.1 Rätten till omplacering 16
2.2.2 Utlåtande från arbetsgivaren 18
2.2.3 Försäkringskassans roll 19

3 Förutsättningar för rätten till graviditetspenning **20**
3.1 Graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete 20
3.1.1 Vilka typer av arbetsuppgifter kan ge rätt till graviditetspenning? 20
3.1.2 Graviditetsbesvär 23
3.1.3 Gränsdragning mellan sjukpenning och graviditetspenning 24
3.1.4 Bedömning av rätten till graviditetspenning för fysiskt ansträngande arbete 24
3.1.5 På vilken nivå kan den gravida få graviditetspenning? 25
3.1.6 På vilken nivå kan den gravida få graviditetspenning när personen har flera arbeten? 25
3.1.7 Hur kan arbetstiden förläggas om det finns arbetsförmåga olika dagar? 26
3.2 Graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön 26
3.2.1 Vad gäller för anställda? 27
3.2.2 Förbud mot att fortsätta det vanliga arbetet 27
3.2.3 Arbeten med risk för skadlig inverkan 28
3.2.4 Förbjudna arbeten 29
3.2.5 Arbetsgivarens ansvar 30
3.2.6 Vad gäller för egenföretagare? 31

4 Ersättningstiden **33**
4.1 Fysiskt ansträngande arbete 33
4.2 Risker i arbetsmiljön 33
4.3 Ersättning för tid före ansökan 34
4.3.1 Rättspraxis som beskriver när graviditetspenning kan betalas ut för mer än 7 dagar före anmälan 34
4.4 Ersättningstiden upphör 35
4.5 Ingen karenstid 35
4.6 Arbetsfri dag 36

5 Graviditetspenningens storlek 37
5.1 Belopp med mera 37
5.1.1 Minskningsregel 37
5.1.2 Pensionsgrundande 38
5.1.3 Semesterlönegrundande 38
5.2 Utbetalning 39
5.3 Samordning 39
5.3.1 Sjukpenning eller sjuklön 39
5.3.2 Föräldrapenningförmåner 40

M 1 Metodstöd till kapitel 1 – Muntlig eller skriftlig komplettering 41

M 3 Metodstöd till kapitel 3 – Rätten till graviditetspenning 42
M 3.1 Metodstöd till kapitel 3 – Förlägga arbetstiden med undantag från huvudregeln ... 44

Källförteckning 47

Förkortningar

Förkortning	Förklaring
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
FMR	Försäkringsmedicinsk rådgivare
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
HFD	Högsta Förvaltningsdomstolen
KR	Kammarrätten
KRNS	Kammarrätten i Stockholm
KRNG	Kammarrätten i Göteborg
Prop.	Proposition
RAR	Riksförsäkringsverkets allmänna råd
RFV	Riksförsäkringsverket
SFB	Socialförsäkringsbalken
SfU	Socialförsäkringsutskottet
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Syftet med vägledningen är att den ska vara ett stöd i det dagliga arbetet hos Försäkringskassan och på så sätt bidra till att 10 kap. socialförsäkringsbalken (SFB) tillämpas på ett korrekt sätt.

När SFB trädde i kraft den 1 januari 2011 ändrades begreppet havandeskapspenning till graviditetspenning. Denna ändring innebär ingen materiell ändring av reglerna. Därför används det nya begreppet graviditetspenning även till förarbetena till lagstiftningen då det tidigare begreppet havandeskapspenning gällde.

Därefter är det framför allt frågor som rör själva rätten till graviditetspenning som behandlas i vägledningen. För att förstå rätten till graviditetspenning behöver man också förstå syftet med lagstiftningen. Vägledningen inleds därför med en kortfattad beskrivning av syftet.

När man ska ta ställning till om en gravid person har rätt till graviditetspenning behövs kunskap inte bara om reglerna om graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete utan också om villkoren för att få förmånen på grund av risker i arbetsmiljön. Vägledningen behandlar därför kortfattat EU-direktivet om gravida och ammande arbetstagare och Arbetsmiljöverkets föreskrifter trots att det är arbetsgivaren ensam som ansvarar för att bedöma om det finns risker i arbetsmiljön för en gravid arbetstagare.

I övrigt beskrivs bestämmelserna om graviditetspenningens samordningsregler, ersättningens storlek och minskningsregel.

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. 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.

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 översiktsbild 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 enstaka ord och begrepp.

1 Inledning – graviditetspenning

Genom SFB:s ikraftträdande den 1 januari 2011 har begreppet havandeskapspenning ändrats till graviditetspenning. Denna ändring innebär ingen materiell ändring av bestämmelserna. Därför används det nya begreppet graviditetspenning i vägledningen även när det i texten hänvisas till förarbetena till lagstiftningen då det tidigare begreppet havandeskapspenning gällde. Begreppet havandeskapspenning används endast i de fall det ingår i ett namngivet dokument.

Graviditetspenning kan betalas ut till en person som i slutet av graviditeten inte klarar av sitt fysiskt ansträngande arbete. Dessutom kan en gravid, som inte får sköta sitt vanliga arbete på grund av risker för fosterskador i arbetsmiljön, få graviditetspenning under större delen av graviditeten. I båda dessa fall kan den gravida få graviditetspenning bara om personen inte kan omplaceras till ett annat arbete. Graviditetspenning kan betalas ut längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen (10 kap. 2, 3 och 8 §§ SFB).

Ersättning per dag med hel graviditetspenning motsvarar beräkningsunderlaget för sjukpenning på normalnivån (10 kap. 10 § SFB). Vad det innebär beskrivs närmare i kapitel 5. Även i andra avseenden gäller i princip samma regler för graviditetspenning som för sjukpenning. Ett undantag är bestämmelserna om karenstid.

1.1 Förarbeten

Graviditetspenningen infördes den 1 januari 1980. Syftet med graviditetspenning är att skydda dem som på grund av arbetets art inte kan utföra sitt arbete i slutet av graviditeten. Lagstiftaren menar att arbetets art inte ska vara avgörande för om den gravida måste ta ut föräldrapenning redan före födseln. Det skulle i längden missgynna barnet, som får mindre tid med sin förälder. Därför infördes en behovsprövad graviditetspenning (prop. 1978/79:168 Om föräldrautbildning och förbättringar av föräldraförsäkringen m.m. s. 32 f).

Reglerna har sedan dess förändrats genom att bestämmelser införts om att den som förbjuds att fortsätta sitt arbete på grund av risker för fosterskador ska ha rätt till graviditetspenning. I förarbetena till bestämmelserna, framför allt i regeringens propositioner till riksdagen, finns uttalanden om hur bestämmelserna är tänkta att tillämpas. I den här vägledningen finns det alltid hänvisning till det ställe i förarbetena där ett sådant uttalande finns.

1.2 EU-direktiv

Från och med den 1 januari 1995 gäller ett EU-direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (Rådets direktiv 92/85 EEG). Observera att EU-direktivet endast gäller för anställda.

Syftet med direktivet är att få till stånd förbättringar i arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Föreskrifterna är en anpassning av arbetsmiljölagstiftningen till EU-direktivet.

Föräldraledighetslagen (1995:584) anpassades även den till EU-direktivet. I förarbetena till föräldraledighetslagen anges att EU-direktivet bör tolkas så att den gravida personen och fostret ska ses som en enhet ur risksynpunkt (prop. 1994/95:207 s. 27 f.).

När det gäller risker i arbetsmiljön är arbetsgivaren skyldig att se till att risken försvinner genom att tillfälligt ändra den gravidas arbetsförhållanden eller arbetstider. Arbetsgivaren ska bedöma risken för berörda grupper av arbetstagare och därefter vidta nödvändiga åtgärder. Det innebär att arbetsgivaren tillfälligt ska ändra arbetsförhållandena eller arbetstiderna för de berörda gravida arbetstagarna.

Nästa steg är att ge den gravida arbetstagaren andra arbetsuppgifter dvs. försöka omplacera den gravida. Om det inte är möjligt av tekniska eller andra objektiva skäl – eller rimligen inte kan begäras av klart redovisade skäl – ska arbetstagaren ifråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda individens säkerhet och hälsa (artikel 5 Rådets direktiv 92/85/EEG).

En gravid som är tjänstledig därför att den gravida inte kunnat omplaceras ska bland annat få behålla sin lön eller tillräckligt stort bidrag. Bidraget ska anses tillräckligt stort om det garanterar en inkomst som är minst lika stor som den som den gravida skulle få i fall personen avbröt sitt arbete på grund av hälsoskäl.

1.3 Personkrets och EU-regler

6 kap. 6 § SFB
Den som arbetar i Sverige är försäkrad för graviditetspenning.

För att ha rätt till graviditetspenning krävs att den gravida
- är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige
- uppfyller villkoren i det svenska socialförsäkringsskyddet
- uppfyller de särskilda förmånsvillkoren.

Den gravida ska som huvudregel uppfylla dessa tre villkor varje dag som hen ansöker om graviditetspenning för. Även om Försäkringskassan konstaterar att den gravida är försäkrad i Sverige krävs det att hen uppfyller de andra villkor som gäller för förmånen enligt 6 kap. SFB (jfr 4 kap. 3 § andra stycket SFB). Detta gäller exempelvis SFB:s bestämmelser om krav på arbetstillstånd eller uppehållstillstånd för personer som behöver ett sådant och bestämmelserna om förmåner vid utlandsvistelse.

Alla tre punkterna kan påverkas av internationella förhållanden och Försäkringskassan kan därför ibland även behöva tillämpa andra regelverk än SFB. Det handlar då i första hand om unionsrätt – Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 och 987/2009 om samordning av de nationella trygghetssystemen eller avtal om social trygghet som Sverige har med andra länder.

Vid tillämpning av förordning 883/2004 ingår graviditetspenning i sakområdet sjukförmåner och anses vara en kontantförmån (se Sveriges lagstiftningsförteckning enligt artikel 9 i förordning 883/2004).

Läs mer
Bestämmelserna för att omfattas av svensk socialförsäkring beskrivs mer i detalj i Försäkringskassans vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal.*

Både arbetstagare och egna företagare omfattas av bestämmelserna om graviditetspenning. När det gäller graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön är egna

företagare omfattade av dessa bestämmelser från och med den 1 januari 2014. Se vidare avsnitt *3.2.6 Vad gäller för egenföretagare?*

1.3.1 Graviditetspenning under utlandsvistelse

6 kap. 15 § SFB

För tid då en försäkrad vistas utomlands kan förmåner vid sjukdom, graviditet, tillfällig vård av barn och rehabilitering enligt 6 § 1-4 lämnas endast

– om ett ersättningsfall inträffar utomlands medan den försäkrade där utför sådant arbete som ska anses som arbete i Sverige, eller

– om Försäkringskassan medger att den försäkrade reser till utlandet.

Den gravida har rätt ta med sig sin graviditetspenning till ett annat land inom EU/EES-området eller Schweiz (artikel 21.1 i förordning 883/2004). Försäkringskassan har inte rätt att kräva att den gravida begär ett medgivande enligt 6 kap. 15 § SFB om övriga förutsättningar för graviditetspenning är uppfyllda (se KRNS mål nr 1920-14 och KRNS mål nr 1819-14).

Om den gravida däremot vill ta med sig sin graviditetspenning till ett land utanför EU/EES-området eller Schweiz, krävs det att den gravida begär ett medgivande från Försäkringskassan innan utlandsvistelsen påbörjas (6 kap. 15 § SFB). I vissa speciella situationer kan Försäkringskassan ge medgivandet i efterhand. Det gäller t.ex. när en händelse som motiverat en omedelbar avresa inträffat när Försäkringskassan varit stängd. Det gäller dock inte när det rört sig om en vanlig semesterresa (se bl.a. FÖD 1988:56, FÖD 1989:54 och RÅ 2006 not. 202).

Läs mer

Mer information om när medgivande behövs för att få graviditetspenning utbetald vid utlandsvistelse finns i Försäkringskassans vägledning (2017:1) *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal.*

1.4 Utreda graviditetspenningsärenden

9 § FL
Ett ärende ska handläggas så enkelt, snabbt och kostnadseffektivt som möjligt utan att rättssäkerheten eftersätts.

Handläggningen ska vara skriftlig. Myndigheten får dock besluta att handläggningen helt eller delvis ska vara muntlig, om det inte är olämpligt.

23 § FL
En myndighet ska se till att ett ärende blir utrett i den omfattning som dess beskaffenhet kräver.

En enskild part som inleder ett ärende ska medverka genom att så långt som möjligt ge in den utredning som parten vill åberopa till stöd för sin framställning.

Om det behövs ska myndigheten genom frågor och påpekanden verka för att parten förtydligar eller kompletterar framställningen.

110 kap. 13 § SFB
Den handläggande myndigheten ska se till att ärendena blir utredda i den omfattning som deras beskaffenhet kräver.

Ovanstående innebär att ett ärende ska utredas enligt både förvaltningsrättsliga och förmånspecifika bestämmelser. Handläggaren ska även ta hänsyn till aktuella föreskrifter, praxis och andra styrande och stödjande dokument.

Försäkringskassan har en omfattande utredningsskyldighet i socialförsäkringsärenden (jfr prop. 2008/09:200 s. 554 f). Det innebär att Försäkringskassan har det yttersta ansvaret för att de faktiska förhållandena blir tillräckligt klarlagda för att kunna fatta ett materiellt riktigt beslut. Vi ansvarar för att så tydligt som möjligt tala om hur den försäkrade kan komplettera eller förtydliga sina uppgifter. Vid behov ska vi också ställa frågor till den försäkrade eller till andra som kan ha relevanta uppgifter att lämna. Ett materiellt riktigt beslut är ett beslut som baseras på korrekt tillämpning av gällande rätt och som grundar sig på de faktiska förhållandena.

Om Försäkringskassan inte får efterfrågad information från den gravida, kan vi därför behöva hämta in den på något annat sätt, exempelvis från arbetsgivare eller läkare. Det går inte att säga exakt vilka utredningsåtgärder som behöver vidtas, utan det beror på omständigheterna i det enskilda ärendet.

Efter utredning i ärendet ska Försäkringskassan göra en helhetsbedömning där samtliga *relevanta* omständigheter eller uppgifter vägs samman för att kunna bedöma om det är sannolikt att det finns rätt till graviditetspenning för den försäkrade.

Läs mer
Du behöver även läsa om vilken Försäkringskassans utredningsskyldighet i vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken.* Där kan du också läsa om helhetsbedömning, bedömningsutrymme och beviskrav. Läs också om vilka skyldigheter den gravida har att bidra till utredningen genom att lämna uppgifter.

Det är viktigt att du kontinuerligt förvaltar din kunskap om förvaltningsrättsliga regler och tar stöd av vägledningen.

1.4.1 Komplettering

110 kap. 13 § andra stycket SFB
Den enskilde är skyldig att lämna de uppgifter som är av betydelse för bedömningen av frågan om ersättning eller i övrigt för tillämpningen av denna balk. För sådant uppgiftslämnande gäller även 4 § andra stycket, om inte särskilda skäl talar mot det**.**

Utgångspunkten är att alla uppgifter ska lämnas skriftligen (se prop. 2001/02:9 s. 41). Detta betyder inte att alla former av kompletteringar behöver lämnas skriftligen. I en ansökan kan det förekomma mindre oklarheter som kan bekräftas eller justeras per telefon. (prop. 2008/09:200 s. 551).

Det får avgöras från fall till fall när uppgifter kan kompletteras muntligt. Vid denna bedömning bör vi särskilt överväga vilken karaktär uppgiften har och vilka konsekvenser uppgiftslämnandet har i ett straffrättsligt perspektiv. (prop. 2008/09:200 s. 556).

Se metodstöd – *M1 Muntlig eller skriftlig komplettering*.

Läs mer
under avsnitt *Utredningsmetoder* i vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken.*

2 Generella bestämmelser om förvärvsarbete och omplacering

I det första avsnittet i kapitlet behandlas begreppet förvärvsarbete och olika anställningar samt anställningsskydd. Därefter följer en genomgång av arbetstagarens rätt till omplacering och arbetsgivarens ansvar.

10 kap. 2 § SFB
En försäkrad som är gravid har rätt till graviditetspenning,

1. om graviditeten sätter ned hennes förmåga att utföra sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel, och

2. hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Som förvärvsarbete ska inte betraktas sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §. Om det inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

2.1 Förvärvsarbete

I samband med prövningen av rätten till graviditetspenning behöver man klarlägga om den gravida faktiskt förvärvsarbetar. Det avgörande är att personen behöver vara ledig från ett arbete som denna inte kan utföra på grund av graviditeten. I första hand kan ett utlåtande från arbetsgivaren och uppgifterna i ansökan vara underlag för bedömningen av i vilken utsträckning som den gravida faktiskt arbetar. Även den sjukpenninggrundande inkomsten kan ge viss upplysning. Man bör kräva att den gravida skulle ha förvärvsarbetat åtminstone en kortare tid under den period som personen begär ersättning för. Det innebär att för den som har för avsikt att fortsätta förvärvsarbeta efter den aktuella anställningens slut, kan Försäkringskassan bevilja graviditetspenning, om den gravida faktiskt skulle ha arbetat åtminstone en kortare tid under den period som personen begär ersättning för (prop. 1978/79:168 s. 53).

Av ett refererat från FÖD framgår att det inte finns något absolut krav på att förvärvsarbete ska ha utförts för att den gravida ska kunna få graviditetspenning (FÖD 1988:3)

2.1.1 Delvis arbetssökande

Den som delvis arbetar och står till arbetsmarknadens förfogande för resterande tid söker i regel en utökning av sin arbetstid inom det område som personen redan är verksam i.

Med hänsyn till den korta tid som återstår till förlossningen blir det naturligt att bedöma arbetsförmågans nedsättning i förhållande till den gravidas förmåga att utföra det arbete som personen har vid tidpunkten för ansökan.

En försäkrad som är arbetslös har rätt att få behålla sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI) under tid som personen är anmäld hos den offentliga arbetsförmedlingen och är beredd att ta ett arbete i motsvarande omfattning som svarar mot fastställd SGI (26 kap.

13 § SFB och 3 § förordningen [2000:1418] om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst [SGI-förordningen]).

SGI-skydd gäller även för tid då den försäkrade är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen (26 kap. 14 § SFB). Att avbryta eller inskränka arbetssökande enligt 26 kap. 14 § SFB bör jämställas med att avbryta eller inskränka förvärvsarbete. Det bör endast gälla den som omfattas av SGI-skydd enligt 3 § SGI-förordningen (RAR 2002:2).

Läs mer
Mer information om SGI-skydd för gravida finns i Försäkringskassans vägledning (2004:5) *Sjukpenninggrundande inkomst*.

2.1.2 Timanställda med flera

10 kap. 11 § SFB
Det som i denna balk i övrigt eller i annan författning föreskrivs om sjukpenning enligt 25-28 kap. gäller i tillämpliga delar även i fråga om graviditetspenning, med undantag av bestämmelserna i

– 27 kap. 5 § om ersättning för merutgifter,

– 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar

– 27 kap. 29-33 a §§ om karenstid, och

– 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivå.

Personer som är anställda dag-för-dag, tillfälligt anställda med flera kan numera få sjukpenning även för de första fjorton dagarna (27 kap. 10 och 11 §§ SFB).

Reglerna innebär att i de fall det inte kan utredas hur den försäkrade skulle ha förvärvsarbetat under de första fjorton dagarna i en sjukperiod, men det kan antas att förvärvsarbete skulle ha utförts, ska tim- eller dagberäknad sjukpenning utges efter vad som kan antas skäligt med ledning av hur personen har förvärvsarbetat före sjukperioden. Jämförelseperioden bör inte anges till en viss tidslängd utan kan variera från fall till fall beroende på till exempel hur arbetsförhållandena ser ut och om arbetstiden har fluktuerat mycket över tid. Det får dock anses ligga i sakens natur att jämförelseperioden inte kan sträcka sig alltför långt bakåt i tiden. I regel bör det vara tillräckligt med en jämförelseperiod som sträcker sig från en till tre månader. För en person som är ny på arbetsmarknaden kan perioden bli kortare (Socialförsäkrings-utskottets betänkande 1999/2000: SfU12, Vissa socialförsäkringsfrågor s. 8).

I vissa fall ansöker den gravida om graviditetspenning för tid som personen inte har något faktiskt arbete inplanerat. Anledningen till detta kan vara att arbetsgivaren vet att den gravida på grund av graviditeten inte längre orkar med arbetet. Försäkringskassan får då utreda hur den gravida har arbetat tidigare, före den period som personen söker ersättning för. Detta för att avgöra om det är troligt att den gravida skulle ha förvärvs-arbetat om personen inte varit gravid (27 kap. 11 § SFB).

Om det kan anses troligt att den gravida skulle ha arbetat måste arbetsgivaren även pröva om det finns möjlighet att erbjuda den gravida ett annat lättare arbete, det vill säga pröva om det finns möjlighet att omplacera den gravida. Om arbetsgivaren inte kan omplacera den gravida till mindre ansträngande arbete, kan personen ha rätt till graviditetspenning (10 kap. 2 § 2 första stycket SFB).

2.1.3 Anställningsskydd

16 § föräldraledighetslagen
En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

17 § föräldraledighetslagen
Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart därför att personen begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Om det ändå sker ska uppsägningen eller avskedandet förklaras ogiltigt, om arbetstagaren begär det.

En arbetstagare är vidare inte skyldig att enbart av nyss nämnda skäl godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än vad som är en nödvändig följd av ledigheten.

2.2 Omplacering

Det är nödvändigt att skydda den gravidas rätt till arbete även under graviditeten, bland annat med hänsyn till att den som väntar barn inte ska hamna i en sämre ställning i arbetslivet på grund av sin graviditet. Det förutsätter att den som är gravid har rätt till omplacering eller förändring av sina arbetsuppgifter (prop. 1978/79:168 s. 65 och prop. 1984/85:78 s. 85 f.).

En förutsättning för att graviditetspenning ska kunna betalas ut är därför att den gravida enligt 19 § föräldraledighetslagen inte kan omplaceras till annat arbete (10 kap. 2 § 2 första stycket SFB).

Genom en lagändring kan numera personer som är anställda dag-för-dag, tillfälligt anställda samt andra grupper ha rätt till graviditetspenning (10 kap. 10 § SFB och 27 kap. 11 § SFB, se vidare avsnitt *2.1.2 Timanställda med flera*).

2.2.1 Rätten till omplacering

18 § föräldraledighetslagen
En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

19 § föräldraledighetslagen
En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 § föräldraledighetslagen
Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

Det är arbetsgivaren som bedömer om en omplacering är möjlig. Normalt sett bör omplacering kunna ske på större arbetsplatser. Det kan vara svårare att ordna omplacering på mindre arbetsplatser. Det bör inte krävas att arbetsgivaren ska skapa nya arbetsuppgifter. Man kan behöva ta hänsyn till att arbetsgivaren kan ha andra anställda än gravida som behöver omplaceras, till exempel funktionshindrade eller anställda med förslitningar av olika slag (prop. 1978/79:168 s. 34 f.).

Det är svårt att ange riktlinjer för att bedöma när det skäligen kan krävas att en omplacering görs. En viss ledning kan man få av de uttalanden som gjorts om skyldigheten att omplacera inom lagstiftningen om anställningsskydd (prop. 1978/79:168 s. 34 f.).

Arbetsgivaren bör till att börja med undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen. Om det visar sig omöjligt bör arbetsgivaren undersöka om någon annan anställning kan ordnas inom företaget. Har företaget flera driftsenheter, bör undersökningen gälla inom alla företagets driftsenheter. Skyldigheten att omplacera bör däremot inte gälla andra företag, även om företagen ingår i samma koncern. När det gäller offentlig verksamhet bör skyldigheten att omplacera gälla inom myndighetens verksamhetsområde (prop. 1973:129 s. 121).

Anmälan till arbetsgivaren

21 § föräldraledighetslagen
Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Nämnda bestämmelse har kommit till för att arbetsgivaren ska få tid på sig att ordna en omplacering. Om den gravida inte gör sin anmälan i tid och det leder till att arbetsgivaren inte kan omplacera den gravida, finns inte förutsättningar för att bevilja rätt till graviditetspenning. Det hindrar förstås inte att arbetsgivaren och den gravida kommer överens även om personens skyldighet att anmäla inte har iakttagits (prop. 1978/79:168 s. 52 och 66).

Om den gravida inom rätt tid, det vill säga en månad, begär att bli omplacerad endast för en kortare tid i anslutning till den beräknade födelsen, kan det vara svårt att ordna en omplacering. Arbetsgivaren har även i det fallet skyldighet att pröva möjligheterna att omplacera den gravida. Om det inte lyckas får kravet på prövning av omplacering anses vara uppfyllt och en bedömning göras av den gravidas möjligheter att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter (prop. 1978/79:168 s. 52–53).

En gravid arbetstagare som har ett arbete som antingen är förbjudet för gravida eller som kan vara riskfyllt ska snarast anmäla konstaterad graviditet till arbetsgivaren samt att personen vill bli omplacerad (21 § föräldraledighetslagen).

Personen stängs därefter av från det aktuella arbetet med omedelbar verkan om arbetsuppgifterna är förbjudna för en gravid person. Om den gravida inte kan omplaceras har personen rätt till graviditetspenning.

Arbetsgivarens prövning

Innan arbetsgivaren omplacerar den gravida bör arbetsgivaren undersöka om arbetstagarens vanliga arbetsuppgifter kan förändras så att den gravida kan fortsätta att arbeta på sin vanliga arbetsplats. Arbetsgivaren bör också pröva om arbetsuppgifterna på arbetsplatsen kan omfördelas något för att göra det möjligt för den gravida att fortsätta arbeta (prop. 1978/79:168 s. 34 f.).

I de fall arbetsgivaren inte kan omplacera den gravida på heltid kan det vara en lösning att ge personen andra arbetsuppgifter under en del av dagen. I sådant fall kan den gravida få tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels graviditetspenning.

Gravida som stängs av från sitt arbete med stöd av arbetsmiljölagen bör vara lättare att omplacera än gravida med fysiskt ansträngande arbete, eftersom tiden för omplacering blir betydligt längre (SOU 1983:30 s. 55 f. och 64 samt prop. 1984/85:78 s. 85). Det är angeläget att dessa arbetstagare ges möjlighet att fortsätta med sitt förvärvsarbete under graviditeten. De har i det här fallet inte någon nedsatt arbetsförmåga utan är avstängda på grund av risker i arbetsmiljön och kan därför inte utföra sitt vanliga arbete (SOU 1983:30 s. 55 f. och 64 samt prop. 1984/85:78 s. 85).

Vidare förutsätts att åtminstone de större arbetsgivarna inom de aktuella arbetsområdena har en viss beredskap för att kunna omplacera arbetstagare som blir gravida.

Arbetsgivarna vet ju i regel på förhand att en omplacering kommer att bli nödvändig när en arbetstagare blir gravid (SOU 1983:30 s. 55 f. och 64 samt prop. 1984/85:78 s. 85).

Trots detta kan det vara svårt för en arbetsgivare att omedelbart fullgöra skyldigheten att omplacera när personen anmäler graviditeten (SOU 1983:30 s. 55 f. och 64 samt prop. 1984/85:78 s. 85).

Fortlöpande prövning av möjligheterna till omplacering

Om arbetsgivaren inte kan omplacera den gravida till ett lättare arbete ska arbetsgivaren fortlöpande pröva om det finns möjlighet till omplacering (21 § föräldraledighetslagen).

Om det uppstår en möjlighet till omplacering som bedöms kunna vara minst en månad ska arbetsgivaren erbjuda den gravida det arbetet (20 § föräldraledighetslagen och SOU 1983:30 s. 55 f. och 64 samt prop. 1984/85:78 s. 85).

Besked till den gravida

Sedan den gravida gjort anmälan till arbetsgivaren ska arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering till personen. Om det visar sig omöjligt att ordna en omplacering är det viktigt att den gravida får ett snabbt besked om detta, så att denna utan dröjsmål kan ansöka om graviditetspenning (prop. 1978/79:168 s. 66).

Skyldighet att godta omplacering

Om den gravida har blivit erbjuden en omplacering som kan anses skälig har denna inte rätt till graviditetspenning (10 kap. 2-3 §§ SFB).

Arbetstagaren har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner (19 § föräldraledighetslagen). Förlust av tillägg för obekväm arbetstid anses inte innebära en lägre lön. Det är alltid grundlönen man utgår ifrån.

Svårigheter att ordna barntillsyn är inte tillräckligt skäl för att vägra anta erbjuden omplacering, i vart fall inte om det funnits tid att planera för den nya situationen. Den gravida är dock inte skyldig att godta en omplacering som skulle innebära lägre lön än i det ordinarie arbetet. En sådan omplacering kan personen vägra godta och ändå få rätt till graviditetspenning (FÖD 832-1981).

2.2.2 Utlåtande från arbetsgivaren

110 kap. 16 § SFB

När det gäller graviditetspenning får Försäkringskassan begära att kvinnan ger in ett utlåtande från sin arbetsgivare.

Försäkringskassan får begära att den gravida lämnar ett utlåtande från arbetsgivaren. I utlåtandet ska det framgå dels orsaken till att den gravida inte kan fortsätta sitt normala förvärvsarbete, dels att personen inte kunnat omplaceras och orsaken till detta.

I fråga om möjligheten till omplacering bör utlåtandet avse en tid av högst en månad (prop. 1984/85:78 s. 88).

I vissa fall kan ett utlåtande för längre tid än en månad accepteras. Det gäller arbetsgivare med ett fåtal anställda där det är uppenbart att en omplacering är svår att ordna inom företaget (prop. 1984/85:78 s. 88).

Arbetsgivarens utlåtande bör lämnas av den som ansvarar för personalfrågor. Det bör framgå av utlåtandet vilka möjligheter till omplacering som prövats och varför det inte

varit möjligt med omplacering. Ett protokoll från en förhandling mellan arbetsgivaren och den berörda fackliga organisationen kan ersätta utlåtandet från arbetsgivaren, när protokollet innehåller uppgifter om vilka möjligheter som prövats (prop. 1984/85:78 s. 89 och 120 f.).

2.2.3 Försäkringskassans roll

Försäkringskassan bör vara en aktiv part som vid sina kontakter med arbetsgivare, bland annat vid arbetsplatsbesök, tar upp frågan om möjligheten att ordna omplacering för gravida arbetstagare (prop. 1984/85:78 s. 86).

Om Försäkringskassan är tveksam till att arbetsgivaren har prövat alla möjligheter till omplacering och detta behöver utredas ytterligare, bör man kontakta arbetsgivaren.

Gravida arbetstagare med arbeten som innebär risker i arbetsmiljön är fullt arbetsföra, trots att de inte får utföra sitt vanliga arbete under en längre tid. Det är därför viktigt att deras rätt till arbete skyddas. Det medför i sin tur att det är viktigt att underlaget från arbetsgivaren innehåller en tillfredsställande information om riskerna i arbetsmiljön. Om underlaget är bristfälligt har Försäkringskassan möjlighet att begära synpunkter eller yttrande från Arbetsmiljöinspektionen.

3 Förutsättningar för rätten till graviditetspenning

Kapitlet behandlar först graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete, graviditetsbesvär och bedömning av förutsättningarna för graviditetspenning. Därefter beskrivs graviditetspenning som kan betalas ut på grund av risker i arbetsmiljön och vad som gäller för anställda respektive egenföretagare.

3.1 Graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete

10 kap. 2 § SFB
En försäkrad som är gravid har rätt till graviditetspenning,

1. om graviditeten sätter ned hennes förmåga att utföra sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel, och

2. hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Som förvärvsarbete ska inte betraktas sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §. Om det inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

Vid bedömningen av rätten till graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete bör man ta hänsyn till dels vilken typ av arbetsuppgifter som det är fråga om och dels den enskilda individens förmåga att utföra dem. Man måste göra en bedömning utifrån förutsättningarna i det individuella fallet. För de fall där ledigheten inte är nödvändig för att skydda den gravidas hälsa under graviditeten bör inte graviditetspenning beviljas. Då är den gravida i stället hänvisad till möjligheten att ta ut föräldrapenning före barnets födelse (jfr. prop. 1978/79:168 s. 36 och 51).

Vid bedömningen av rätten till graviditetspenning tar man hänsyn till arbetsuppgifternas art och hur fysiskt ansträngande det är rent allmänt för den som är gravid. Vid bedömningen tar man också hänsyn till den gravidas förutsättningar att klara sina arbetsuppgifter. Om personen har besvär på grund av graviditeten, ska Försäkringskassan göra en sammantagen bedömning av hur och i vilken grad besvären tillsammans med arbetsuppgifterna sätter ner förmågan att utföra arbetet.

3.1.1 Vilka typer av arbetsuppgifter kan ge rätt till graviditetspenning?

Bedömningen av om arbetsuppgifterna är fysiskt ansträngande för den gravida ska vara objektiv. Det innebär att Försäkringskassan behöver pröva om de arbetsuppgifter som den gravida beskriver innehåller sådana moment som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid person.

Till hjälp kan man ta ledning av förarbetena där det står att det särskilt bör beaktas om det i arbetet förekommer tunga lyft, om arbetet till stor del utförs stående eller om det innebär påfrestande ensidiga rörelser (prop. 1978/79:168 s. 36). Detta uttalande ska inte

uppfattas så att arbetet måste innehålla just de uppräknade belastningarna för att någon ska har rätt till graviditetspenning. Alla arbetsuppgifter som typiskt sett kan uppfattas som fysiskt ansträngande för en gravid person ska beaktas.

Ett exempel är om arbetet kräver vissa svårare rörelser som den gravida har svårt att utföra (prop. 1978/79:168 s. 36 och 51). Man ska ta hänsyn till regelbundet återkommande rörelser som utförs i lutande, vriden eller ensidig kroppsställning i kombination med fysisk belastning. Det kan handla om att den gravida har arbetsuppgifter som belastar armar, ben och rygg. Belastningen kan vara av statisk eller tung karaktär. Statisk belastning kan till exempel vara arbetsuppgifter som utförs med lyfta armar. Tung belastning kan till exempel vara att den gravida måste dra eller skjuta något tungt.

Det kan vara arbetsuppgifter som måste utföras i obekväma arbetsställningar. Detta kan vara mycket fysiskt ansträngande för den som är gravid. Det kan till exempel handla om belastande arbetsuppgifter som blir svåra att utföra på grund av att de utförs i trånga utrymmen. Förekomsten av trånga utrymmen på arbetsplatsen är inte i sig en faktor som man ska ta hänsyn till vid bedömningen. Men om det medför att arbetsmomenten blir mer fysiskt ansträngande, till exempel för att den gravida måste använda en svårare arbetsställning, ska det förstås ingå i bedömningen.

Man ska även ta hänsyn till om arbetsuppgifterna är monotona och därför ger ensidiga belastningar (prop. 1978/79:168 s. 36).

Högsta förvaltningsdomstolen har i tre avgöranden behandlat frågan om rätten till graviditetspenning.

Rättsfall

Målet gällde en kvinna som arbetade som barnskötare på en naturförskola.

HFD redogjorde för en rad äldre avgöranden från FÖD (FÖD 1981:19 I-V samt FÖD 1991:19). Bland dessa avgöranden fanns ett som gällde en förskollärare och ett som gällde en dagbarnvårdare. I båda målen avslog FÖD begäran om graviditetspenning. HFD noterade att dessa avgöranden har tolkats så att arbetsuppgifterna för förskollärare och barnskötare i sig inte är tillräckligt fysiskt ansträngande för att den gravida ska ha rätt till graviditetspenning. HFD anmärkte vidare att det i rubriken till 1981 års fall uttryckligen står att en prövning gjorts av omständigheterna i varje enskilt fall.

HFD avslutade med att fastställa att det vid bedömningen alltså inte är tillräckligt att konstatera vilken yrkeskategori den gravida tillhör utan man ska göra en bedömning av arbetsuppgifterna i varje enskilt fall.

I det aktuella fallet tog HFD hänsyn till att en stor del av kvinnans arbete skedde i skog och mark, alltså under fysiskt ansträngande förhållanden. Hon lyfte ofta barn men också ryggsäckar och matkantiner. Till stor del var det fråga om tunga och besvärliga lyft. Mycket av arbetet utförde hon i obekväma arbetsställningar och med ensidig belastning. Vid en helhetsbedömning av kvinnans arbete fann HFD att det var så fysiskt krävande att hon hade rätt till graviditetspenning på den förmånsnivå som hon hade yrkat. (HFD 2011 ref. 25 I).

Rättsfall
Målet gällde en kvinna som arbetade som utesäljare hos en blomsterleverantör.

HFD inledde med att konstatera att man vid bedömningen av rätten till graviditetspenning ska pröva omständigheterna i det enskilda fallet.

Av utredningen framgick att kvinnan i sitt arbete ofta utförde tunga lyft av bland annat vattenkannor, hinkar fyllda med blommor och vatten samt blomlådor. De fyllda vattenkannorna skulle ofta lyftas högt. Hon gick och stod under i stort sett hela arbetsdagen, drog tunga blomstervagnar och arbetade i trånga utrymmen med ensidiga belastningar. Hon arbetade ensam och saknade möjlighet till pauser.

Vid en helhetsbedömning av kvinnans arbete fann HFD att det var så fysiskt krävande att hon hade rätt till graviditetspenning. (HFD 2011 ref. 25 II).

Rättsfall
Målet gällde en kvinna som arbetade som frisör.

HFD uttalade att vid bedömningen av arbetsförmågans nedsättning ska man ta hänsyn till dels vilken typ av arbetsuppgifter som det är fråga om, dels den gravidas förmåga att utföra dem. Det är en bedömning som man ska göra utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Om det inte finns några särskilda besvär som sätter ned den gravidas förmåga kan man normalt grunda bedömningen enbart på arbetsuppgifternas art. Om det däremot finns särskilda besvär med anknytning till graviditeten ska bedömningen gälla vilken arbetsförmåga den gravida har kvar trots dessa besvär.

HFD fortsatte med att konstatera att man inte kan tillämpa reglerna på så sätt att förekomsten av tunga lyft får en närmast avgörande betydelse för rätten till graviditetspenning, eftersom det inte vore förenligt med det som står i förarbetena. I det här fallet så hade den gravida kvinnan dock bland annat uppgett att hon drabbats av foglossning, ryggvärk och domningar i benen och att hennes ben och fötter svullnade redan efter några timmars arbete. Hon stod och arbetade och arbetsställningen var obekväm och ensidig eftersom hon på grund av graviditeten var tvungen att stå mer böjd än annars.

HFD konstaterade att den gravida kvinnans besvär var förhållandevis lindriga men av sådan karaktär att det kan vara särskilt ansträngande att tvingas stå och arbeta. Graviditeten ansågs därför vid en sammantagen bedömning ha satt ned hennes förmåga att utföra sitt arbete till hälften. (HFD 2013 ref. 14).

Av rättsfallen ovan framgår att arbetsuppgifter som till stor del måste utföras stående eller gående ska vägas in i bedömningen av arbetets art. Att stå upp kan vara belastande på ett sätt som många trots allt klarar av, men med tiden kan det bli fysiskt ansträngande. Att en gravid person måste stå en hel arbetsdag kan i sig vara tillräckligt ansträngande för att förmågan att utföra arbetet ska anses vara nedsatt med åtminstone en fjärdedel.

Om den gravida har ett fysiskt ansträngande arbete och arbetar ensam ska även detta vägas in i bedömningen. Det beror på att ensamarbetet medför att den gravida inte kan undvika de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna. Om det däremot är flera personer

som har samma arbetsuppgifter, bör man ställa sig frågan om det är just den gravida som måste utföra de ansträngande momenten. Man måste dock ta hänsyn till att specifika arbetsuppgifter inte alltid kan överlåtas på kollegor, eftersom arbetsuppgifterna kan ha delegerats till en eller några personer i en arbetsgrupp. (HFD 2011 ref. 25 II)

Andra faktorer som till exempel högt arbetstempo och underbemanning kan innebära att antalet fysiskt ansträngande moment ökar. En hög arbetstakt kan vara normalt eller tillfälligt och ska i så fall vägas in i bedömningen av om arbetet är fysiskt ansträngande. Det är annars arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön.

Om det finns arbetshjälpmedel på arbetsplatsen ska man utgå från att den gravida använder dem. Men det är viktigt att samtidigt ta hänsyn till om den gravida inte har fysiska förutsättningar för använda hjälpmedlen.

Det är vanligt att en gravid person oroar sig över faktorer som kan inverka negativt på graviditeten. Det kan vara faktorer som högt arbetstempo, underbemanning, kontakt med kemikalier, vibrationer, psykisk påfrestning, stress och hot av olika slag, till exempel hot om våld. Det är viktigt att man vid prövningen uppmärksammar skillnaden mellan faktorer som medför en fysisk ansträngning och faktorer som innebär risker i arbetsmiljön eller på annat sätt är relaterade till arbetsmiljön.

Psykisk påfrestning kan till exempel förekomma inom medicinsk och psykiatrisk vård och socialt arbete. Det förhållandet att arbetet innebär en psykisk påfrestning kan inte ge rätt till graviditetspenning (prop. 1978/79:168 s. 52).

3.1.2 Graviditetsbesvär

Den gravida kan ha graviditetsbesvär utöver det vanliga som påverkar möjligheterna att fortsätta förvärvsarbeta under slutet av graviditeten (prop. 1984/85:78 s. 89). Enbart graviditetsbesvär kan inte ge rätt till graviditetspenning om den gravida inte har ett fysiskt ansträngande arbete.

Se metodstöd – *M3 Rätten till graviditetspenning*.

Utlåtande för att beskriva graviditetsbesvär

110 kap. 14 § SFB

När det behövs för bedömningen av frågan om ersättning eller i övrigt för tillämpningen av denna balk får den handläggande myndigheten

3. begära ett utlåtande av viss läkare eller någon annan sakkunnig

Försäkringskassan kan alltså göra en förfrågan eller begära in ett läkarutlåtande för att beskriva graviditetsbesvären, *om* det behövs för bedömningen. Men den gravidas egna uppgifter om sina graviditetsbesvär kan mycket väl räcka för att en bedömning ska kunna göras.

3.1.3 Gränsdragning mellan sjukpenning och graviditetspenning

10 kap. 5 § SFB
Graviditetspenning lämnas inte till den del den försäkrade för samma tid får

- sjukpenning eller
- sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön.

Graviditetspenning är en förmån som är avsedd för gravida som har ett fysiskt ansträngande arbete. För att en gravid ska ha rätt till graviditetspenning krävs alltså att arbetet innehåller arbetsuppgifter som är fysiskt ansträngande för en gravid att utföra.

Ett arbete som inte innehåller några moment som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid och där den gravida fritt kan välja arbetsställning, kan därmed inte ge rätt till graviditetspenning. En gravid som på grund av graviditetsbesvär inte kan utföra ett sådant arbete är i stället hänvisad till att ansöka om sjukpenning. En normal graviditet kan dock inte betecknas som sjukdom. Det är ett kroppstillstånd som hör ihop med den normala livsprocessen. En gravid har naturligtvis rätt till sjukpenning om denna är eller blir sjuk under graviditeten och sjukdomen sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel. I rättspraxis har vissa komplikationer som går utöver dem som förekommer vid en normal graviditet ansetts vara sjukdom.

Läs mer
Mer information om vad som gäller för gravida och sjukpenning finns i Försäkringskassans vägledning (2015:1) *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning.*

För att en gravid ska ha rätt till graviditetspenning krävs både ett fysiskt ansträngande arbete och att graviditeten sätter ner den gravidas arbetsförmåga med minst en fjärdedel. För rätt till sjukpenning krävs att graviditetskomplikationerna är att anse som sjukdom och att den sjukdomen sätter ned den gravidas arbetsförmåga. Graviditetspenning ser alltså till arbetsuppgifternas art och den gravidas förmåga att utföra arbetsuppgifterna, medan det är sjukdomens aktivitetsbegränsningar i förhållande till förmågan att utföra arbetsuppgifterna som avgör om någon har rätt till sjukpenning. Enbart graviditetsbesvär kan inte ge rätt till sjukpenning om komplikationerna inte har lett till sjukdom.

Om en gravid person vid tidpunkten för ansökan om graviditetspenning får eller har ansökt om sjukpenning, ska Försäkringskassan ändå pröva rätten till graviditetspenning och fatta beslut om vilken typ av ersättning som ska beviljas. Sjukpenning har företräde och ska betalas ut, om personen uppfyller förutsättningarna för både graviditetspenning och sjukpenning för samma tid.

3.1.4 Bedömning av rätten till graviditetspenning för fysiskt ansträngande arbete

När Försäkringskassan bedömer rätten till graviditetspenning är det av största vikt att man väger samman alla moment i den gravidas arbetsförhållanden och tar hänsyn till den individuella förmågan att utföra arbetet under slutet av graviditeten. Ju svårare besvär den gravida har, desto lägre krav behöver ställas på hur fysiskt ansträngande

arbetsuppgifterna ska vara för att den gravida ska ha rätt till graviditetspenning. Å andra sidan behöver besvären inte vara särskilt svåra i ett fall där arbetsuppgifterna är mycket fysiskt ansträngande. Arbetsuppgifterna måste dock vara fysiskt ansträngande objektivt sett för att rätt till graviditetspenning ska komma ifråga.

Det måste framgå att det finns ett samband mellan besvären och arbetsuppgifterna, så att det går att förstå på vilket sätt som graviditetsbesvären rent fysiskt påverkar den gravidas möjligheter att sköta sina ordinarie arbetsuppgifter. Om sambandet mellan besvären och arbetsuppgifterna behöver klarläggas kan Försäkringskassan vid behov ta kontakt med läkare eller barnmorska vid den aktuella mödravårdscentralen. Försäkringskassan får även begära att den gravida lämnar ett läkarutlåtande som beskriver de graviditetsbesvär som påverkar den gravidas förmåga att sköta sina arbetsuppgifter. (Se 110 kap. 14 § SFB, HFD 2011 ref. 25 I och II samt HFD 2013 ref. 14).

Högsta förvaltningsdomstolen har framhållit vikten av att det inte är tillräckligt att konstatera vilken yrkeskategori som personen tillhör. Man måste alltid utgå både från arbetsuppgifterna och från de individuella förutsättningarna personen har att utföra dessa och därefter göra en helhetsbedömning i varje enskilt fall (HFD 2011 ref. 25 I och II).

I vissa ärenden kan det vara svårt att avgöra hur graviditetsbesvären påverkar förmågan att utföra de vanliga arbetsuppgifterna. Om det finns medicinska underlag så finns det möjlighet att man kan ta stöd av en försäkringsmedicinsk rådgivare (FMR) för att avgöra hur graviditetsbesvären påverkar den gravida. Om det inte finns några medicinska underlag så behöver den gravida komplettera sin ansökan med det innan ärendet diskuteras med FMR.

3.1.5 På vilken nivå kan den gravida få graviditetspenning?

10 kap. 4 § SFB
Graviditetspenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

En gravid som inte alls kan utföra sitt arbete har rätt till hel graviditetspenning. Om arbetsförmågan på grund av graviditeten inte är helt nedsatt men med minst tre fjärdedelar har den gravida rätt till tre fjärdedels graviditetspenning. Är arbetsförmågan att utföra arbetet nedsatt i mindre grad men med minst hälften betalas halv graviditetspenning ut. I annat fall betalas en fjärdedels ersättning ut.

Det kan framkomma uppgifter om att den gravidas arbete är fysiskt ansträngande under en del av dagen. Om den gravida under halva dagen utför sådana arbetsuppgifter som kan anses fysiskt ansträngande kan halv graviditetspenning beviljas även om den gravida har ansökt om hel ersättning. Arbetsuppgifterna kan dock vara förlagda på ett sätt som innebär att tunga och lätta arbetsuppgifter varierar löpande under dagen och inte kan undvikas, i så fall kan i stället hel graviditetspenning komma ifråga.

3.1.6 På vilken nivå kan den gravida få graviditetspenning när personen har flera arbeten?

Något som försvårar bedömningen av arbetsförmågan är att det finns vissa oklarheter, när det gäller vilken arbetstid som arbetsförmågan ska relateras till. Det framgår bland annat av ett antal kammarrättsdomar på sjukpenningens område. Försäkringskassan har hävdat att arbetsförmågan generellt ska relateras till den arbetstid som legat till

grund för SGI och årsarbetstid medan kammarrätten har relaterat arbetsförmågan till arbetstiden före sjukfallets början (till exempel KRNG mål nr 3495-09 och KRNS mål nr 5684-10). Det saknas dessutom ledning i förarbeten och praxis om hur ett tillfälligt förvärvsavbrott eller en tillfällig minskning av arbetstiden påverkar den arbetstid som arbetsförmågan ska relateras till.

Syftet med graviditetspenning är att skydda den gravidas hälsa när hen har ett fysiskt ansträngande arbete som den gravida inte orkar fortsätta med i slutet av graviditeten.

Det faktum att en graviditet är avgränsad i tid talar för att man inte kan jämföra förmånens omfattning för den som är arbetslös strax innan eller under en period med graviditetspenning med omfattningen för den som blir arbetslös under en sjukperiod. Det medför att för den som har flera arbeten, varav något av dem upphör i slutet av graviditeten, så ska Försäkringskassan bedöma arbetsförmågans nedsättning i förhållande till det arbete som den gravida har kvar. Det innebär att det för gravida som söker graviditetspenning inte är aktuellt att göra samma bedömning mot den reguljära arbetsmarknaden som för arbetslösa.

3.1.7 Hur kan arbetstiden förläggas om det finns arbetsförmåga olika dagar?

Med anledning av HFD 2018 ref. 58 så finns det numera möjlighet för gravida som har rätt till graviditetspenning, att i vissa situationer förlägga sin arbetstid på annat sätt än att förkorta den varje dag. Syftet är att ytterligare ta till vara på den gravidas kvarvarande arbetsförmåga. Domen ger möjlighet att frångå huvudregeln om att minska arbetstiden varje dag i vissa situationer, till exempel när den gravida

- har blivit omplacerad en del av sin arbetstid
- har vissa arbetsdagar där de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna sker koncentrerat en viss tid
- har flera arbeten och ska fortsätta arbeta på något av sina andra arbeten.

Att förlägga sin arbetstid på annat sätt än huvudregeln är en bedömningsfråga och ska bedömas i varje enskilt fall. (HFD 2018 ref. 58)

Se metodstöd – *M 3.1 Förlägga arbetstiden med undantag från huvudregel*.

3.2 Graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön

Graviditetspenning kan också beviljas för att skydda både den gravida och barnet från risker i arbetsmiljön. Då handlar det inte längre om att bedöma huruvida den gravidas arbetsförmåga är nedsatt. I stället är det arbetsmiljön som ska bedömas. Denna bedömning görs i huvudsak av arbetsgivaren (för anställda) eller en arbetsmiljöspecialist (för egenföretagare).

Sedan januari 1995 gäller för Sveriges del EU-direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (se vidare avsnitt *1.2 EU-direktiv*). Arbetsmiljöverket har utfärdat generella föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare för att tillämpa EU-direktivet i svensk lagstiftning. Arbetsmiljöverket har också utfärdat allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2007:5).

Gravida egenföretagare som utsätts för risker i sin arbetsmiljö kan också, sen den 1 januari 2014, få rätt till graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön. Om det finns risk för egenföretagarens hälsa eller för skadlig inverkan på graviditeten eller

fostret, ska graviditetspenning betalas ut för varje dag som egenföretagaren avstår från sitt arbete. Se vidare avsnitt *3.2.6 Vad gäller för egna företagare.*

3.2.1 Vad gäller för anställda?

10 kap. 3 § SFB
En försäkrad som är gravid har rätt till graviditetspenning om hon

1. inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under graviditeten, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och

2. inte kan omplaceras till annat arbete enligt 18 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Bestämmelserna i 2 § andra stycket tillämpas även i fall som avses i denna paragraf.

Det är endast gravida personer som är anställda som omfattas av EU-direktivet och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare.

3.2.2 Förbud mot att fortsätta det vanliga arbetet

4 kap. 6 § AML
Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om förbud mot att arbetet utförs av arbetstagare, som tillhör en sådan grupp, eller om att särskilda villkor ska gälla när arbetet utförs av sådana arbetstagare.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för åtgärder rörande säkerhet eller risker i arbetsmiljön på en arbetsplats. Om arbetsgivaren inte kan undanröja riskerna för en gravid anställd och inte heller kan omplacera denna, kan arbetsgivaren stänga av arbetstagaren på grund av en föreskrift som meddelats med stöd av 4 kap. 6 § (1977:1160) arbetsmiljölagen. Arbetstagaren kan då i stället ha rätt till graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön. En arbetsgivare ansvarar även för bemannings- och lokalfrågor och i förekommande fall patientsäkerhet.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:05) innehåller inte bara absoluta förbud mot arbete. Föreskrifterna har också en mer generell karaktär och omfattar arbeten som innebär risker för gravida arbetstagare, som utsätts för fysikaliska, biologiska, kemiska, belastningsergonomiska och psykosociala faktorer. Andra risker som inte är upptagna i föreskrifterna ska förstås ändå tas med i bedömningen (prop. 2012/13:159 s. 9).

Behov av information om Arbetsmiljöverkets föreskrifter

I vissa fall framgår det av ansökan om graviditetspenning att det kan finnas risker i den gravidas arbetsmiljö, men det finns inget som visar att arbetsgivaren har gjort en riskbedömning och förbjudit arbetstagaren att fortsätta sitt arbete. Som exempel kan nämnas gravida som har nattarbete och för vilka läkare intygat att det skulle vara skadligt för arbetstagarens säkerhet eller hälsa att fortsätta med detta arbete. I en sådan situation bör Försäkringskassan informera den gravida om Arbetsmiljöverkets

föreskrifter. Arbetsgivaren ska pröva om det finns möjlighet att omplacera arbetstagaren till dagtid. Om detta inte är möjligt får den gravida inte fortsätta sitt arbete.

3.2.3 Arbeten med risk för skadlig inverkan

4 § AFS 2007:5
En arbetsgivare som blivit underrättad om arbetstagarens tillstånd eller förhållanden enligt 2 § ska genast undersöka om kvinnan i sitt arbete utsätts för någon av de arbetsmiljöfaktorer eller arbetsförhållanden som anges i bilagan till dessa föreskrifter eller därmed jämförbara förhållanden. Arbetsgivaren ska vidare bedöma risken för skadlig inverkan på graviditet eller amning eller för annan ohälsa. Vid riskbedömningen ska hänsyn tas till arten, graden och varaktigheten av exponeringen. Arbetsgivaren ska därefter avgöra vilka åtgärder som behöver vidtas.

På alla arbetsplatser kan det förekomma arbetsmiljöfaktorer – fysikaliska, biologiska, kemiska, belastningsergonomiska eller psykosociala – som kan innebära risker för gravida arbetstagare. Arbetsgivaren ansvarar för att bedöma om det finns risker i arbetsmiljön på grund av någon eller några av de riskfaktorer som nämns i föreskrifterna.

Listan över kända eller misstänka riskfaktorer kan förändras. Forskning pågår ständigt och ny kunskap kan påverka innehållet.

I det allmänna rådets kommentar till 4 § AFS 2007:5 framgår att enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker och vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Riskbedömningen gäller också arbetsmiljöfaktorer som kan innebära särskilda risker för ohälsa och olycksfall för olika arbetstagargrupper, t.ex. gravida och ammande arbetstagare.

Om arbetsgivaren inte har tillräcklig kompetens för att göra bedömningen ska arbetsgivaren enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete anlita sakkunnig hjälp från exempelvis företagshälsovården eller arbets- och miljömedicinsk klinik.

När en arbetstagare meddelar arbetsgivaren att denna är gravid, ska arbetsgivaren göra en individuell bedömning av den gravidas arbetsmiljö – om den generella bedömningen har visat att det finns riskfaktorer i arbetsmiljön. Att det finns en riskfaktor betyder inte alltid att det finns risk för skadlig inverkan. Den faktiska exponeringen kan vara mycket liten och därmed kan risken för skadlig inverkan också vara mycket liten eller försumbar (4 § AFS 2007:5).

När det finns risker i arbetsmiljön ska arbetsgivaren bedöma arten, graden och varaktigheten av exponeringen av det som den gravida utsätts för. Med detta menas att ett visst yrke inte kan anses som riskfyllt i sig utan att arbetsgivaren ska bedöma vilken eller vilka riskfaktorer som den gravida är utsatt för när denna utför sina arbetsuppgifter, hur stor exponeringen är och under hur lång tid som exponeringen varar under arbetsdagen (kommentar till 4 § AFS 2007:5.)

Hot och hot om våld, kontakt med kemikalier, buller och så vidare är faktorer i arbetsmiljön och som kan utgöra risker både för den gravida och för fostret.

Vibrationer, stötar och rörelse är exempel på exponering som anses kunna medföra risker för den som är gravid eller för fostret. Det kan till exempel handla om arbeten med

vibrerande maskiner eller verktyg, till exempel skogsmaskiner, truckar, grävmaskiner, tåg och fartyg. Det finns också arbetsplatser, där golvet påverkas av en vibrationskälla.

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter för verksamheter, där någon kan utsättas för vibrationer i arbetet. Vibrerande verktyg kan innebära risk för ohälsa. Om det inte finns möjlighet till omplacering till andra arbetsuppgifter, kan arbetsgivaren förbjuda en anställd att fortsätta sitt arbete. Förbudet kan utfärdas med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen.

3.2.4 Förbjudna arbeten

8 § AFS 2007:5
Gravida och ammande arbetstagare får inte sysselsättas i blyarbete som innebär att bly eller blyföreningar kan tas upp i kroppen.

Bestämmelser om förbud att sysselsätta gravida eller ammande arbetstagare i andra arbeten finns i andra föreskrifter som Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket har meddelat.

Bestämmelser om skydd för gravida eller ammande arbetstagare mot joniserande strålning finns i särskilda föreskrifter från Strålsäkerhets-myndigheten.

Kemiska ämnen och andra riskfaktorer kan i vissa fall vara mer skadliga för fostret än för den gravida. Det finns särskilda regler där man angivit begränsningar och förbud för användningen av sådana faktorer. Exempelvis är det förbjudet att gravida och ammande arbetstagare sysselsätts i blyarbete.

Av kommentaren till föreskriften framgår även att följande arbeten är förbjudna för den gravida att utföra under graviditeten (AFS 2007:5). Det gäller till exempel arbete under vatten eller under förhöjt tryck (föreskrifterna om dykeriarbete). Likaså är arbete med rökdykning och insatser vid kemikalieolyckor förbjudna (föreskrifterna om rök- och kemdykning).

Arbeten där det finns risk för att utsättas för smittämnena röda hundvirus respektive toxoplasma är också förbjudna. Men om man är immun genom vaccination eller genomgången sjukdom är sådant arbete tillåtet, eftersom det då inte finns någon risk att bli sjuk (föreskrifterna om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet).

Förbjudet är även gruvarbete under jord som innebär särskilda risker enligt föreskrifterna om bergarbete.

För verksamhet med joniserande strålning finns föreskrifter om dosgränser från Statens strålskyddsinstitut (SSI).

Nattarbete

9 § AFS 2007:5
En arbetstagare som är gravid eller har fött barn högst 14 veckor tidigare får inte utföra nattarbete om hon uppvisar läkarintyg som anger att sådant arbete skulle vara skadligt för hennes hälsa eller säkerhet. Om det är praktiskt möjligt och rimligt ska hon erbjudas arbete under dagtid.

Den som i strid med kraven i första stycket låter en eller flera kvinnor utföra nattarbete ska betala en sanktionsavgift, se 11 §.

Nattarbete anses normalt inte öka risken för graviditetsstörningar. Det kan finnas vissa risker om nattarbetet är fysiskt eller psykiskt ansträngande och den gravida inte får tillräckliga vilopauser. Det kan t.ex. gälla arbete inom jourverksamhet eller liknande där krav på akuta insatser förekommer relativt ofta (kommentar till 9 § AFS 2007:5).

Bedömningen av sådana risker måste göras individuellt i samråd med läkare, varvid ett läkarintyg ska utfärdas. Om arbete inte kan erbjudas på dagtid får personen inte fortsätta med sitt arbete.

3.2.5 Arbetsgivarens ansvar

6 § AFS 2007:5
Om resultatet av bedömningen enligt 4 § visar att det finns risk för skadlig inverkan på graviditet eller amning eller för annan ohälsa eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast vidta de åtgärder som behövs för att undanröja riskerna.

Om det inte går att undanröja riskerna ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som är praktiskt möjliga och rimliga för att ge kvinnan andra arbetsuppgifter.

7 § AFS 2007:5
Kvinnan får inte sysselsättas i förvärvsarbete så länge riskerna enligt 6 § finns kvar.

Arbetsgivaren är ensam ansvarig för att bedöma om det finns risker i arbetsmiljön. Om arbetsgivaren bedömer att den gravida inte får fortsätta sitt arbete är det ett förbud mot arbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (7-9 §§ AFS 2007:5).

Om riskbedömningen visar att den gravida är utsatt för så stora riskfaktorer att de kan vara skadliga för denne eller för fostret ska arbetsgivaren i första hand se till att den skadliga exponeringen upphör.

Om det inte går att förbättra arbetsmiljön tillräckligt ska arbetsgivaren erbjuda den gravida andra arbetsuppgifter. Om inte heller det går får den gravida inte fortsätta arbeta så länge som riskerna finns kvar.

3.2.6 Vad gäller för egenföretagare?

10 kap. 3 a § SFB
En gravid försäkrad som har inkomst av annat förvärvsarbete än anställning och som bedriver näringsverksamhet har rätt till graviditetspenning, om förvärvsarbetet innehåller någon risk för skadlig inverkan på hennes hälsa, graviditeten eller fostret.

Bestämmelserna i 2 § andra stycket tillämpas även i fall som avses i denna paragraf.

Numera kan även egenföretagare få graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön. En förutsättning för att en egenföretagare ska få rätt till graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön, är att den gravida egenföretagarens förvärvsarbete ska innehålla någon typ av risk för skadlig inverkan på hälsan, graviditeten eller fostret.

Till skillnad mot anställda finns det inget krav på att de ska omplaceras till en mindre riskfylld miljö. Egenföretagarna omfattas inte heller av EU-direktivet och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare. Trots det kan Försäkringskassan ta ledning av EU-direktivet och Arbetsmiljöverkets föreskrifter för att bedöma en egenföretagares risker i arbetsmiljön.

Syftet med bestämmelsen är att anställda och egenföretagare ska behandlas lika inom trygghetssystemen (prop. 2012/13:159 s. 6). Egenföretagares risker i arbetsmiljön ska alltså bedömas på samma sätt som anställdas och med ledning av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:5). Eventuella andra risker som inte finns med i föreskrifterna ska förstås ändå tas med i bedömningen (prop. 2012/13:159 s. 8f).

Begreppet egenföretagare

Det finns ingen bestämd definition av begreppet egenföretagare inom socialförsäkringen. Men med egenföretagare menas inom socialförsäkringen vanligtvis en person som bedriver egen verksamhet genom till exempel enskild firma eller handelsbolag (se till exempel prop. 2009/10:120 s. 1).

Målgruppen för bestämmelsen i 10 kap. 3 a § SFB är gravida som har inkomst av annat förvärvsarbete än anställning (jfr 25 kap. 2 § SFB) och som bedriver näringsverksamhet. Det innebär alltså att den som bedriver hobbyverksamhet inte kan komma i fråga för förmånen (prop. 2012/13:159 s. 8).

Den som bedriver näringsverksamhet genom ett aktiebolag eller en ekonomisk förening räknas som anställd och betraktas därmed inte som egenföretagare i detta sammanhang (prop. 2012/13:159 s. 8).

Särskilt läkarutlåtande

110 kap. 14 § SFB
När det behövs för bedömningen av frågan om ersättning eller i övrigt för tillämpningen av denna balk får den handläggande myndigheten

3. begära ett utlåtande av viss läkare eller någon annan sakkunnig

Egenföretagaren är sin egen arbetsgivare och kan därför inte stänga av sig själv från arbetet på grund av risker i arbetsmiljön. I stället kan Försäkringskassan begära att en gravid egenföretagare ska lämna in ett särskilt läkarutlåtande. Utlåtandet ska beskriva de faktorer i arbetet som innehåller risk för skadlig inverkan för egenföretagaren, graviditeten eller fostret.

Försäkringskassan har tagit fram en blankett, *Särskilt läkarutlåtande för egenföretagare vid risker i arbetsmiljön* som kan användas i detta sammanhang, men det går bra att intygandet sker på annat sätt. Det viktiga är att det finns kontaktinformation både till egenföretagaren och till arbetsmiljöspecialisten som utfärdar det särskilda läkarutlåtandet och att det är tydligt beskrivet vilka faktorer som innebär att arbetsmiljön är riskfylld för egenföretagaren, graviditeten eller fostret.

Ett särskilt läkarutlåtande ska vara utfärdat av en arbetsmiljöspecialist som har den särskilda kompetens som krävs i det enskilda ärendet. Det kan vara läkare med specialistbevis i yrkesmedicin, yrkes- och miljömedicin, arbets- och miljömedicin eller företagsvård. Det kan också vara en yrkeshygieniker som är verksam på en arbets- eller miljömedicinsk klinik (prop. 2012/13:159 s. 9). Dessa specialister finns tillgängliga i varje region.

4 Ersättningstiden

Det här kapitlet handlar om under vilken tid som graviditetspenning kan betalas ut.

Försäkringskassan ska bedöma arbetsförmågans nedsättning på grund av graviditeten i förhållande till arbetsuppgifterna i det eller de arbeten som den gravida ansöker om ersättning för. Det ska framgå av beslutsbrevet under vilka villkor som graviditetspenning beviljas. Om förutsättningarna ändras, är den gravida skyldig att meddela detta (110 kap. 46 § SFB). Det innebär att om förhållandena ändras under tid som graviditetspenning redan har beviljats för, så måste Försäkringskassan göra en ny bedömning av rätten till ersättning. I regel måste då ett nytt beslut fattas för den resterande tiden.

4.1 Fysiskt ansträngande arbete

10 kap. 6 § SFB
Graviditetspenning vid nedsatt arbetsförmåga enligt 2 § lämnas för varje dag som nedsättningen består. Ersättningen lämnas dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete kan betalas ut tidigast från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Den betalas ut för varje dag som den gravidas arbetsförmåga är nedsatt.

4.2 Risker i arbetsmiljön

10 kap. 7 § SFB
Graviditetspenning vid förbud mot förvärvsarbete enligt 3 § lämnas för varje dag som förbudet gäller.

Om en gravid har förbjudits att arbeta med stöd av arbetsmiljölagen, kan personen få graviditetspenning för varje dag som förbudet gäller.

Graviditetspenning kan i detta fall betalas ut för betydligt längre tid än vid graviditets-penning på grund av fysiskt ansträngande arbete.

4.3 Ersättning för tid före ansökan

10 kap. 11 § SFB
Det som i denna balk i övrigt eller i annan författning föreskrivs om sjukpenning enligt 25–28 kap. gäller i tillämpliga delar även i fråga om graviditetspenning, med undantag av bestämmelserna i

- 27 kap. 5 § om ersättning för merutgifter,
- 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar,
- 27 kap. 29−33 a §§ om karenstid, och
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivån.

27 kap. 17 § SFB
Sjukpenning får inte lämnas för längre tid tillbaka än sju dagar före den dag då anmälan om sjukdomsfallet gjordes till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det har funnits hinder mot att göra en sådan anmälan eller det finns särskilda skäl för att förmånen ändå bör lämnas.

För graviditetspenning gäller samma bestämmelser om ersättning för tid före anmälan som för sjukpenning. Huvudregeln är alltså att graviditetspenning inte betalas ut för längre tid tillbaka än sju dagar före anmälningsdagen. Om den gravida varit förhindrad att ansöka i tid eller om det finns särskilda skäl går det dock att göra undantag från huvudregeln. Med särskilda skäl menas att det bara är i undantagsfall som någon kan få graviditetspenning för längre tid tillbaka än sju dagar före anmälningsdagen. Dessa skäl måste vara starka för att anses godtagbara.

Graviditeten är ett tillstånd som är övergående och alltså inte leder till några rehabiliteringsåtgärder till skillnad från en sjukdom. I en sjukanmälan finns det alltså flera skäl till att det är viktigt att anmäla i tid, skäl som möjligen inte har lika stor tyngd när det gäller graviditetspenning. Men eftersom samma lagregel gäller för båda förmånerna finns det ändå viss hjälp att få av tillgänglig rättspraxis.

4.3.1 Rättspraxis som beskriver när graviditetspenning kan betalas ut för mer än 7 dagar före anmälan

När det gäller anmälan om graviditetspenning gäller alltså samma regler som för sjukpenning. För att bedöma hur en sen anmälan ska hanteras tar man ledning av rättspraxis. Den rättspraxis som finns på området är relaterad till sjukpenning.

Det finns undantagssituationer då Försäkringskassan kan betala ut graviditetspenning även om ansökan har gjorts senare än sju dagar efter första dagen i anspråksperioden (27 kap. 17 § SFB). Sådana undantagssituationer kan vara att den gravida har varit förhindrad att ansöka eller att Försäkringskassan bedömer att det finns särskilda skäl att ändå betala ut graviditetspenning.

Läs mer
Mer information om vad som gäller för att bevilja graviditetspenning mer än 7 dagar före anmälan finns i Försäkringskassans vägledning (2015:1) *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning.*

4.4 Ersättningstiden upphör

10 kap. 8 § SFB
Graviditetspenning lämnas längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

10 kap. 9 § SFB
Graviditetspenning beviljas för en viss period.

Graviditetspenning betalas ut längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Det gäller oavsett om graviditetspenning beviljas på grund av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter eller på grund av risker i arbetsmiljön. Orsaken till att graviditetspenning inte betalas ut för de sista tio dagarna före förlossningen är att de flesta gravida förutsätts ha behov av ledighet under denna tid, oavsett vilket slags arbete de har (prop. 1978/79:168 s. 36).

I Försäkringskassans beslut ska det anges under vilken tid som ersättning kan betalas ut .

Detta innebär inte att graviditetspenning alltid betalas ut för hela den tiden. Den sista dagen som graviditetspenning kan betalas ut ska alltid anges för att den gravida ska veta när rätt till graviditetspenning inte längre föreligger. När barnet föds upphör dock alltid rätten till graviditetspenning (prop. 1978/79:168 s. 53).

4.5 Ingen karenstid

10 kap. 11 § SFB
Det som i denna balk i övrigt eller i annan författning föreskrivs om sjukpenning enligt 25–28 kap. gäller i tillämpliga delar även i fråga om graviditetspenning, med undantag av bestämmelserna i

- 27 kap. 5 § om ersättning för merutgifter,
- 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar,
- 27 kap. 29−33 a §§ om karenstid, och
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivån.

Bestämmelserna om karenstid gäller inte för graviditetspenning. Det innebär att ersättning kan betalas ut från och med första dagen i den period som graviditetspenning har beviljats. Det samma gäller även för en person som är egenföretagare och som har valt karenstid.

4.6 Arbetsfri dag

10 kap. 6 § SFB

Graviditetspenning vid nedsatt arbetsförmåga enligt 2 § lämnas för varje dag som nedsättningen består. Ersättningen lämnas dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

10 kap. 7 § SFB

Graviditetspenning vid förbud mot förvärvsarbete enligt 3 § lämnas för varje dag som förbudet gäller.

Ersättning betalas ut oberoende av om det är en dag då arbete skulle ha utförts eller om det är en så kallad arbetsfri dag. Ersättningen är alltså kalenderdagsberäknad.

5 Graviditetspenningens storlek

Kapitlet handlar om hur ersättningen beräknas, när den betalas ut och att den är pensionsgrundande och semesterlönegrundande. Vidare behandlas vissa samordningsfrågor.

5.1 Belopp med mera

10 kap. 4 § SFB
Graviditetspenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

10 kap. 10 § SFB
Graviditetspenning beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning och sjukpenninggrundande inkomst i 25–28 kap., med de undantag som anges i 11 §.

För hel graviditetspenning motsvarar ersättningsnivån beräkningsunderlaget för sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap. 7 § 1.

Graviditetspenning beräknas på inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp. Ersättningsnivån per dag för graviditetspenning är 80 procent av den gravidas SGI, omräknad med faktorn 0,97 och därefter dividerad med 365.

Läs mer
Det finns mer information om vilka förutsättningar som gäller när SGI:n kan ändras i Försäkringskassans vägledning (2004:5) *Sjukpenninggrundande inkomst*.

5.1.1 Minskningsregel

28 kap. 19 § SFB
Om den försäkrade får lön av arbetsgivaren under sjukdom för samma tid som sjukpenningen avser, ska sjukpenningen minskas med det belopp som lönen under sjukdom överstiger 10 procent av vad den försäkrade skulle ha fått i lön om han eller hon hade arbetat.

Till den del lönen under sjukdom lämnas i förhållande till lön i arbete som för år räknat överstiger den högsta sjukpenninggrundande inkomst som kan beräknas enligt 25 kap. 5 § andra stycket, ska minskning dock endast göras med belopp som överstiger

1. 90 procent av lönen i arbete i fråga om sjukpenning på normalnivån, och

2. 85 procent av lönen i arbete i fråga om sjukpenning på fortsättningsnivån.

Denna lagregel gäller även för graviditetspenning och innebär alltså att om den gravida får graviditetspenning samtidigt som personen får lön från arbetsgivaren, gäller att

graviditetspenningen ska minskas med det belopp som lönen överstiger 10 procent av vad den gravida skulle ha fått i lön om personen varit i arbete.

Syftet med denna regel är att motverka att vissa arbetstagare via avtal får en högre kompensationsnivå vid sjukdom än andra grupper i samhället (prop. 1990/91:59 s. 21).

Eftersom det bara är lön som avser samma tid som graviditetspenning som ska samordnas ska inte tidigare intjänad lön räknas med. Semesterlön, semesterersättning, uppehållslön, ferielön och avgångsvederlag bör inte betraktas som lön i minskningsregelns mening (RAR 2002:5).

Minskningsregeln avser lön under tid med graviditetspenning för samma tid som graviditetspenningen avser. Eftersom graviditetspenningen är en förmån som beräknas per dag innebär det att även minskningen beräknas per dag och endast för de dagar som personen är berättigad till graviditetspenning.

Läs mer

I Försäkringskassans vägledning (2015:1) *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning* kan du läsa mer om vad som gäller för minskningsregeln och hur du räknar fram den.

5.1.2 Pensionsgrundande

59 kap. 13 § SFB

Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Graviditetspenning är pensionsgrundande.

5.1.3 Semesterlönegrundande

17 a § semesterlagen

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

2. tid för vilken graviditetspenning utges enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Graviditetspenningen är semesterlönegrundande.

5.2 Utbetalning

Läs mer
I Försäkringskassans vägledning (2005:1) *Utbetalning av förmåner, bidrag och ersättningar* finns det mer information om utbetalningssätt och vilka intervaller som gäller för utbetalning av graviditetspenning.

5.3 Samordning

5.3.1 Sjukpenning eller sjuklön

10 kap. 5 § SFB
Graviditetspenning lämnas inte till den del den försäkrade för samma tid

- får sjukpenning, eller
- sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön.

Graviditetspenning betalas inte ut för samma tid som sjukpenning men det hindrar inte att en gravid som får exempelvis halv graviditetspenning också kan få halv sjukpenning/sjuklön för den resterande halva dagen. Detta kan bli fallet när en person har halv graviditetspenning och blir sjuk så att personen inte kan utföra halvtidsarbetet. Halv sjukpenning/sjuklön kan då betalas ut jämsides med graviditetspenningen. För det fallet att den gravida är berättigad till graviditetspenning och sjukpenning för samma tid betalas sjukpenning ut.

5.3.2 Föräldrapenningförmåner

11 kap. 14 § SFB
Föräldrapenningsförmåner lämnas inte om en förälder för samma tid får någon av följande förmåner:

4. sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,

5. sjukpenning, och

6. ersättning som motsvarar sjukpenning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall.

Första stycket gäller även när föräldern får motsvarande förmån på grundval av utländsk lagstiftning.

10 kap. 11 § SFB
Det som i denna balk i övrigt eller i annan författning föreskrivs om sjukpenning enligt 25–28 kap. gäller i tillämpliga delar även i fråga om graviditetspenning, med undantag av bestämmelserna i

- 27 kap. 5 § om ersättning för merutgifter,
- 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar,
- 27 kap. 29−33 a §§ om karenstid, och
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivån.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning betalas inte ut för samma tid som graviditetspenning.

M 1 Metodstöd till kapitel 1 – Muntlig eller skriftlig komplettering

En ansökan om graviditetspenning ska innehålla de uppgifter som du behöver för att kunna fatta ett beslut. Ibland kan det däremot saknas någon uppgift som behöver kompletteras. De uppgifter i ansökan som ligger till grund för Försäkringskassans bedömning om rätten till ersättning måste alltid kompletteras skriftligen. Exempel på sådana uppgifter är:

- Vilken period
- Vilken omfattning
- Utökat anspråk
- Underskrift
- Om det saknas underskrift på utlåtande från arbetsgivare eller på särskilt läkarutlåtande
- Om ruta för avstängning inte är ifylld på utlåtande från arbetsgivare

En del kompletteringar kan göras muntligten. Du måste avgöra i varje enskilt ärende om de saknade uppgifterna kan kompletteras muntligt. När du bedömer om du kan komplettera uppgifterna muntligt ska du väga in vilket bevisvärde uppgifterna har.

Det kan exempelvis vara förtydliganden av vad den gravida eller arbetsgivaren menar med uppgifter som redan har lämnats i ansökan.

Läs mer
om beviskrav och bevisbörda i vägledning (2004:7) *Förvaltningsrätt i praktiken*.

M 3 Metodstöd till kapitel 3 – Rätten till graviditetspenning

Det är viktigt att alla handläggare använder samma metod för att komma fram till vilka faktorer som ligger till grund för bedömningen av rätten till graviditetspenning. Bedömningen kan visserligen bli olika, men du ska alltid värdera samma kriterier i underlaget.

Bedöma fysiskt ansträngande arbete

Försäkringskassan ska i varje enskilt fall göra en sammanvägning av den gravidas arbetsuppgifter och graviditetsbesvär. Det innebär att ju svårare besvär den gravida har, desto lägre krav behöver ställas på hur fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna ska vara för att ha rätt till graviditetspenning. Å andra sidan behöver besvären inte vara särskilt svåra för den gravida där arbetsuppgifterna är mycket fysiskt ansträngande. Det handlar om att göra en avvägning mellan de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna och de graviditetsbesvär som den gravida har. Arbetsuppgifterna måste dock alltid vara fysiskt ansträngande objektivt sett, för att graviditetspenning ska komma ifråga. Läs mer om bedömning av arbetsförhållanden i avsnitt *3.2.1 Vad gäller för anställda.*

Ett arbete som inte innehåller några moment som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid och där den gravida fritt kan välja arbetsställning kan inte ge rätt till graviditetspenning. En gravid som på grund av graviditetsbesvär inte kan utföra ett sådant arbete är i stället hänvisad till att ansöka om sjukpenning. Läs mer om graviditetsbesvär i avsnitt 3.1.2 *Graviditetsbesvär*.

Du ska använda metodstödet som hjälpmedel tillsammans med kapitel 3 – *Rätten till graviditetspenning*. I kapitel tre är lagreglerna och syftet med dessa förklarade på ett djupgående sätt och du behöver den kunskapen för att kunna använda metodstödet.

Syftet med metodstödet är att du inte ska missa något steg i utredningen och bedömningen som påverkar beslutet om graviditetspenning. Metodstödet ska säkerställa att du använder rätt faktorer vid bedömningen.

Alla steg blir inte aktuella i alla ärenden men för att inte missa något väsentligt är det viktigt att du går igenom alla. Det gäller även om det i vissa fall bara innebär att konstatera att ett steg inte är aktuellt.

Kan den gravida omplaceras till ett mindre fysiskt ansträngande arbete?

Ja	Nej
Den gravida har då inte rätt till graviditetspenning (10 kap 2 § SFB).	Finns fysiskt ansträngande arbetsuppgifter?

Kan arbetsuppgifterna anses fysiskt ansträngande för alla gravida? Finns det en eller flera omständigheter som gör att arbetet kan anses fysiskt ansträngande för en person i det individuella fallet?

Ja	Nej
Arbetsförmågan behöver vara nedsatt med minst en fjärdedel för att ge rätt till graviditetspenning.	Den gravida har då inte rätt till graviditetspenning.

Ja	Nej
Utred/bedöm hur stor del av arbetstiden som består av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter samt hur regelbundet de återkommer. Ta ställning till om de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna är förlagda på så sätt att partiell graviditetspenning kan beviljas. Ta hjälp av metodstöd 3.1 – Förläggning av arbetstid.	

Har den gravida graviditetsrelaterade besvär som påverkar hens arbetsförmåga?

Ja	Nej
På vilket sätt påverkar graviditetsbesvären rent fysiskt den gravidas möjligheter att sköta sina ordinarie arbetsuppgifter? Finns det ett samband mellan de graviditetsrelaterade besvären och de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna?	Bedöm enbart den gravidas fysiskt ansträngande arbetsuppgifter.

Om besvären inte kan hänföras till graviditeten kan dessa inte tas med i bedömningen för graviditetspenning.

Risker i arbetsmiljön

Verkar de beskrivna riskerna uppfylla förutsättningarna i EU-direktivet, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter?

Kan den gravida omplaceras till en mindre riskfylld arbetsmiljö? Kan den gravida undvika arbetsuppgifter som innebär risker i sitt egna företag?

Ja	Nej
Den gravida har inte rätt till graviditetspenning (10 kap. 3 eller 3a §§ SFB).	Är arbetstagaren förbjuden att fortsätta sitt arbete av sin arbetsgivare på grund av risker i arbetsmiljön? Hur stor del av arbetstiden måste den gravida befinna sig i en riskfylld arbetsmiljö? Är de riskfyllda arbetsuppgifterna förlagda på så sätt att partiell graviditetspenning kan beviljas.

Ja	Nej
	Har arbetsmiljöspecialisten rekommenderat att egenföretagaren avstår från att arbeta i företaget på grund av risker i arbetsmiljön?
	Hur stor del av arbetstiden måste den gravida befinna sig i en riskfylld arbetsmiljö?
	Är de riskfyllda arbetsuppgifterna förlagda på så sätt att partiell graviditetspenning kan beviljas?

M 3.1 Metodstöd till kapitel 3 – Förlägga arbetstiden med undantag från huvudregeln

När du utreder om den gravida har rätt till graviditetspenning och med vilken omfattning, kan du få en impuls om att den gravida behöver förlägga sin arbetstid på annat sätt än att förkorta den varje dag. Det är av vikt att du ser dessa impulser så att du kan ta ställning till om det eventuellt kan bli aktuellt med en annan förläggning av den gravidas arbetstid.

Om det är aktuellt att förlägga arbetstiden på annat sätt än enligt huvudregeln, är det i grundbeslutet som beslutet om arbetstidens förläggning bör tas. Vi vill i högsta grad undvika att få impulsen så sent som när försäkran kommer in. Det är viktigt att du inte blandar ihop denna bedömning med din bedömning om rätten till graviditetspenning. Du kan ta hjälp av nedanstående metodstöd i de fall där du har bedömt att den gravida har rätt till partiell graviditetspenning och det är aktuellt att förlägga arbetstiden på annat sätt än att minska den varje dag. Frågorna är inte uttömmande utan endast rådgivande

När den gravida arbetar på endast en arbetsplats

När du bedömer rätt till partiell graviditetspenning så är det särskilt viktigt att tänka på inför varje bedömning hur den gravidas kvarvarande arbetsförmåga bäst tas till vara.

Är den gravida omplacerad till mindre ansträngande uppgifter på en viss del av sin arbetstid?

Ja	Nej
Hur är tiden för omplacering förlagd?	Finns det något annat som berättigar till att göra ett undantag från huvudregeln?
Är det möjligt att förkorta resterande tid varje dag?	
Kan den gravidas arbetsförmåga bevaras om arbetstiden kan förläggas på annat sätt?	

Tänk på att inte bevilja undantag för att tillgodose arbetsgivarens önskemål eller bekvämlighet. Fokuset i bedömningen ska ligga på om en annan arbetstidsförläggning kan hjälpa den gravida att arbeta i högre grad än vad hen annars kunde ha gjort.

Har den gravida fysiskt ansträngande arbetsuppgifter endast på en viss bestämd del av sin arbetstid?

Ja	Nej
Hur är tiden för de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna förlagd?	Hur omfattande är de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna? Kan den gravida inte undvika de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna? Kan de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna göras varierande under arbetsdagen? Kan dessa särskiljas från annat arbete?
Kan den gravidas arbetsförmåga bevaras om arbetstiden kan förläggas på annat sätt?	Ovanstående situationer är särskilt utredningskrävande och det är viktigt att en bedömning görs i varje enskilt fall. Men i de flesta av ovanstående situationer bör arbetstiden förkortas varje dag.

Är det utifrån arbetsuppgifternas karaktär lämpligt att den gravida arbetar mer vissa dagar för att helt avstå från arbete andra dagar?

Ja	Nej
Undantag från huvudregeln kan beviljas	Finns det något annat som berättigar till att göra ett undantag från huvudregeln?

Om det inte går att särskilja de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna under arbetsdagen, så kan det i vissa fall vara lämpligt att bevilja graviditetspenning till någon del och då räkna med att alla arbetsuppgifter kan utföras som vanligt men under en kortare arbetsdag.

Det innebär alltså att den gravida förutsätts kunna utföra även de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna men i lägre omfattning och under kortare arbetsdag. I dessa fall är det inte lämpligt att göra något undantag från huvudregeln gällande arbetstidens förläggning. Däremot är det särskilt viktigt att här verkligen utreda vad som ingår i den gravidas arbetsuppgifter och vad de olika arbetsuppgifter faktiskt innebär för den gravida i det enskilda ärendet.

Är det utifrån arbetstidens karaktär (exempelvis skiftarbete) lämpligt att den gravida arbetar längre arbetspass för att helt avstå från arbete andra dagar?

Ja	Nej
Undantag från huvudregeln kan beviljas.	Finns det något annat som berättigar till att göra ett undantag från huvudregeln?

Denna situation är ännu ett exempel på hur viktigt det är att bedöma varje enskilt fall för sig utifrån de enskilda förutsättningar som finns i det aktuella ärendet. Den gravida har i vissa fall mycket varierande arbetsuppgifter och det kan vara lättare för hen att utföra arbetet en viss tid på dygnet för att det då inte är lika mycket att göra. Det kan då vara ett skäl till att bevilja att den gravida arbetar hela arbetspass under den tid då det är ”lugnare” på arbetsplatsen, och då också avstå andra hela pass när det är mer hektiskt på arbetet.

Tänk på att det i första hand är en fråga om rätten till graviditetspenning. Den bedömer du som vanligt enligt gällande lagstiftning. Om den gravida, efter att ha blivit beviljad partiell graviditetspenning, vill förlägga sin arbetstid på annat sätt är det alltid Försäkringskassan som bedömer om det är möjligt att göra ett undantag från huvudregeln.

När den gravida arbetar på flera arbetsplatser

Även när den gravida arbetar på flera arbetsplatser är det viktigt att tänka på inför varje bedömning hur den gravidas kvarvarande arbetsförmåga bäst kan tas till vara.

Om den gravida har…	får den gravida…
två (eller fler) anställningar och du har beviljat graviditetspenning för samtliga arbetsuppgifter i en av anställningarna	fortsätta arbeta enligt ordinarie schema på det arbetet hen inte är beviljad graviditetspenning för.
två (eller fler) anställningar och du har beviljat partiell graviditetspenning för en av anställningarna	fortsätta arbeta enligt ordinarie schema på det arbetet hen inte är beviljad graviditetspenning för. Beroende på det andra arbetets karaktär och arbetstid samt den gravidas arbetsförmåga kan du bevilja ett undantag från huvudregeln. Använd metodstödet ovan för att bedöma om det är aktuellt.
två (eller fler) anställningar och du har beviljat partiell graviditetspenning för båda anställningarna som totalt uppgår till max tre fjärdedels graviditetspenning	beroende på anställningarnas karaktär och arbetstid samt den gravidas arbetsförmåga kan du bevilja ett undantag från huvudregeln. Använd metodstödet ovan för att bedöma om det är aktuellt.

Källförteckning

EU-förordningar och beslut

Förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen

Rådets direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (Rådets direktiv 92/85 EEG)

Lagar

Socialförsäkringsbalken

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Lagen (1991:1047) om sjuklön

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Semesterlagen (1977:480)

Förordningar

Förordningen (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst

Förordningen (1982:366) om utbetalning av dagersättningar från Försäkringskassan

Försäkringskassans allmänna råd

2002:2 Allmänna råd om sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid

2002:5 Allmänna råd om sjukpenning och rehabiliteringsersättning.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare och allmänna råd om tillämpningen (AFS 2007:5)

Betänkanden

Socialförsäkringsutskottets betänkande 1999/2000: SfU12, Vissa socialförsäkringsfrågor

Propositioner

Prop. 2012/13:159 Graviditetspenning till egenföretagare på grund av risker i arbetsmiljön

Prop. 2009/10:120 Trygghetssystemen för företagare

Prop. 1995/96:69 Vissa socialförsäkringsfrågor, m.m.

Prop. 1994/95:207 Ny föräldraledighetslag m.m.

Prop. 1990/91:59 Om vissa ändringar i sjukförsäkringen m.m.

Prop. 1984/85:78 Förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen

Prop. 1978/79:168 om föräldrautbildning och förbättringar av föräldraförsäkringen m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till anställningsskydd, m.m.

Statens offentliga utredningar

SOU 1983:30 Utbyggd havandeskapspenning m.m.

Domar

HFD 2018 ref. 58

HFD 2013 ref. 14

HFD 2011 ref. 25 I

HFD 2011 ref. 25 II

RÅ 2006 not. 202

FÖD 1989:54

FÖD 1988:56

FÖD 1988:12

FÖD 1988:3

FÖD 1982:29

FÖD – mål nr 832-1981

Kammarrätten i Stockholms dom 30 september 2014 i mål nr. 19–20-14 och 1 december 2014 i mål nr. 1819-14

Kammarrätten i Göteborgs dom 19 september 2013 i mål nr. 3258-13

Kammarrätten i Stockholms dom 22 augusti 2012 i mål nr. 2705-12

Kammarrätten i Göteborgs dom 21 mars 2012 i mål nr. 8120-11

Kammarrätten i Stockholms dom 15 februari 2012 i mål nr. 5295-11

Kammarrätten i Göteborgs dom 16 mars 2011 i mål nr. 3495-09 och Kammarrätten i Stockholms dom 19 april 2011 i mål nr. 5684-10

Riksförsäkringsverket (RFV) ANSER

RFV ANSER 1995:5 Gravida kvinnors sjukskrivning samt uttag av havandeskaps-penning, sjukpenning och föräldrapenning under de sista sextio dagarna av graviditeten

Vägledningar

2015:1 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning

2017:01 Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal

2005:1 Utbetalning av förmåner, bidrag och ersättningar

2004:5 Sjukpenninggrundande inkomst – och årsarbetstid

2004:7 Förvaltningsrätt i praktiken