

Nya karensregler i Friskoleavtalet Vision fr.o.m. den 1 januari 2019

Den 1 januari 2019 ändras reglerna om karens i sjuklönelagen. Med anledning av det ändras också sjuklöne-reglerna i kollektivavtalen. Ändringarna innebär att karens inte längre räknas per dag utan på en period som är 20 procent av en normal arbetsvecka. Karensavdrag kan därmed behöva göras på mer eller mindre än en dag men inte med mer än vad som svarar mot 20 procent av en normal arbetsvecka, beroende på när den anställde blir sjuk. För sjukfall som inträffar före den 1 januari 2019 gäller fortfarande de nuvarande bestämmelserna.

Bakgrund

Riksdagen har beslutat att den nuvarande karensdagen från och med den 1 januari 2019 ersätts med ett karensavdrag. Syftet är att uppnå en mer rättvis självrisk i samband med sjukfrånvaro. Bakgrunden är att nuvarande bestämmelser om karensdag slår olika för olika grupper på arbetsmarknaden. Arbetstagare får ett relativt litet avdrag för karens om han sjukanmäler sig sent på dagen med nuvarande regler. Både hel- och deltidsanställda med koncentrerad arbetstid kan med nuvarande regler förlora en relativt stor del av inkomsten om karensdagen infaller under en dag med ett långt arbetspass. De nya reglerna ska leda till att karensen blir densamma för den anställde oavsett när sjukfrånvaron inträffar.

De nya karensreglerna

Den 1 januari 2019 ändras reglerna om karens i lag (1991:1047) om sjuklön. Med anledning av det ändras också sjuklöne-reglerna i kollektivavtalen. Ändringarna innebär att karens inte längre räknas per dag utan på en period som är 20 procent av en normal arbetsvecka. Karensavdrag kan därmed behöva göras på mer eller mindre än en dag men inte med mer än vad som svarar mot 20 procent av en normal arbetsvecka, beroende på när den anställde blir sjuk. För sjukfall som inträffar före den 1 januari 2019 gäller fortfarande de nuvarande bestämmelserna. För sjuklön efter dag 15 är det ingen förändring.

Återinsjuknande inom fem kalenderdagar

Att den anställde blir sjuk igen (återinsjuknar) inom fem kalenderdagar från att den förra sjukperioden avslutades innebär att sjuklöneperioden fortsätter. Regeln finns idag men den får med det ändrade karensavdraget en ny innebörd. Om fullt karensavdrag inte gjorts vid första sjukperioden ska ytterligare karensavdrag göras i den fortsatta sjukperioden, se exempel 4 [gör länk till pdf].

Allmänt högriskskydd – högst tio karenstillfällen

Det allmänna högriskskyddet innebär idag att den anställde inte ska behöva få fler än tio karensdagsavdrag under en tolv månadersperiod (6.4.4. i kollektivavtalet). Det ändras nu till tio karenstillfällen. En sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som **ett tillfälle** även om avdragen sker på olika dagar, se exempel 7 [gör länk till pdf].

Särskilt högriskskydd

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens (särskilt högriskskydd), görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden (6.4.5 i kollektivavtalet).

Övergångsbestämmelser

De nya karensreglerna gäller för sjukfall som inträffar från och med den 1 januari 2019. För sjukfall som inträffar före detta datum gäller nuvarande regler.

Vid beräkning av antal tillfällen med avdrag på sjuklönen enligt i kollektivavtalet 6:4 **allmänt högriskskydd** ska ett avdrag för karensdag som har gjorts enligt nuvarande lydelse likställas med ett tillfälle med karensavdrag. Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som **ett tillfälle** även om avdragen sker på olika dagar. Se exempel 7 [gör länk till pdf].

Vidare ska karensdag likställas med karensavdrag vid återinsjuknande enligt kollektivavtalet 6:4.

De ändrade bestämmelserna i kollektivavtalet får från den 1 januari 2019 följande lydelse:

6:4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2:1). När dagslönen beräknas enligt 2:1 för en anställd med veckolön är månadslönen = 4,3 x veckolönen.

6:4:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

månadslönen x 12,2
52 x veckoarbetstiden

För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

20% x månadslönen x 12,2
52 x veckoarbetstiden

Om medarbetare skulle ha arbetat på schemalagd OB-tid utges dessutom sjuklön efter karenstid med 80% av annars utgående OB-ersättning.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag.

För medarbetare som är berättigad till sjuklön (enligt § 3 Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan arbetstidsschema eller fast arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Anmärkning:

Av 6:4:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod i enlighet med återinsjuknanderegeln i Sjuklönelagen. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

6:4:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar, sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2019:

Prisbasbeloppet år 2019 är 46 500 kr.

Lönegränsen blir därför: $\frac{8 \times 46\,500}{12} = 31\,000$ kr

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med:

$$\frac{90\% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med:

$$\frac{90\% \times 8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + \frac{10\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Avdraget fr.o.m. 15:e sjukdagen får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

6:4:3 Återinsjuknande

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

6:4:4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt 6:4:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6:4:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Exempel karensavdrag

Exempel 1: Sjuk hel dag och därefter

En arbetstagare med en månadslön om 30 000 kronor, är schemalagd 40 timmar per helgfri vecka, åtta timmar per dag, måndag-fredag. Om han blir sjuk en hel dag (till exempel på måndagen) blir det för honom inte någon skillnad mot idag. Karensen (20 procent av en arbetsvecka är åtta timmar) innebär löneavdrag för åtta timmar. Fortsätter arbetstagaren att vara sjuk även på tisdagen utges sjuklönen genom ett avdrag med 20 procent av timlönen, precis som idag. Avdraget från månadslönen för måndagen blir

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (8 \times 175,96) = 1\,407,69 \text{ kronor.}$$

För lärare med ferietjänst är beräkningsbasen för heltidsanställda den arbetsplatsförlagda tiden om 35 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, precis som tidigare.

Exempel 2: Sjuk halv dag med fortsättning nästa dag

Blir han istället sjuk efter halva arbetsdagen (till exempel måndagen den 4 mars) görs för insjuknandedagen löneavdrag med fyra timmar (halva arbetsdagen) enligt formeln nedan. Fortsätter arbetstagaren att vara sjuk görs för den andra dagen i sjukperioden (tisdagen den 5 mars ett fullt (100 procent) avdrag för ytterligare fyra timmar (de första fyra timmarna av tisdagen) eftersom karensen är åtta timmar. Karensavdraget görs följaktligen med fyra timmar på måndagen och fyra timmar på tisdagen och därefter med 20 procent per timme (för resterande del av tisdagen) eftersom arbetstagaren då ska få sjuklön. Avdragen från månadslönen blir

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (4 \times 175,96) = 703,84 \text{ kronor för måndagen och}$$

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (4 \times 175,96) = 703,84 \text{ kronor för tisdag förmiddag och}$$

$$\frac{20 \% \times 30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 35,19 \text{ kronor per timme för tisdag eftermiddag och framåt med } 35,19 \text{ kronor per frånvarotimme till och med dag 14 i sjuklöneperioden som slutar den 17 mars efter 14 dagar precis som idag. Därefter gäller samma regler som idag; sjukdom från och med 15:e kalenderdagen.}$$

Exempel 3: Deltidssjuk under karensperioden

Blir han istället sjuk på måndagen (måndagen den 4 mars) med två timmar kvar av arbetsdagen och fortsätter att vara deltidssjuk med två timmar per dag hela veckan görs för insjuknandedagen löneavdrag med två timmar enligt formeln nedan. För tisdag, onsdag och torsdag den andra till fjärde dagen i sjukperioden görs ett fullt (100 procent) avdrag för två timmar per dag eftersom karensen är åtta timmar. För fredagen (den 8 mars) utges sjuklön för två timmar genom avdrag med 20 procent per timme. Avdragen från månadslönen blir

Avdrag för måndag – torsdag dras två timmar per dag:

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (4 \times 2 \times 175,96) = 8 \times 175,96 \text{ eller } 1.407,68 \text{ kronor.}$$

Avdrag för fredag och framåt:

$$\frac{20\% \times 30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 35,19 \text{ kronor per frånvarotimme till och med dag 14 i sjuklöneperioden som slutar den 17 mars. Därefter gäller samma regler som idag; sjukdom från och med 15:e kalenderdagen.}$$

Exempel 4: Återinsjuknande inom fem kalenderdagar

Om arbetstagaren som varit sjuk 4 timmar måndagen den 4 mars istället återkommer och är frisk på tisdagen (den 5 mars) och blir sjuk igen på fredagen (den 8 mars, då sjuk hela dagen) görs ett fortsatt karensavdrag med fyra timmar på fredagen, fortsatt karensperiod. Fredagen blir dag två i sjuklöneperioden precis som idag eftersom arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar. Det senare insjuknandet utgör en fortsättning på den första sjukperioden och därmed görs ett fortsatt karensavdrag eftersom fullt avdrag ännu inte gjorts. Avdragen från månadslönen blir för måndagen:

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (4 \times 175,96) = 703,84 \text{ kronor.}$$

Avdraget för fredag förmiddag:

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (4 \times 175,96) = 703,84 \text{ kronor.}$$

Avdragen för måndag och fredag är ett tillfälle, ett karensavdrag, även om avdrag sker på två olika dagar. Vilket har betydelse för beräkningen av tio karensavdrag (allmänt högriskskydd).

Avdraget för fredag eftermiddag och framåt:

$$\frac{20\% \times 30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 35,19 \text{ kronor per timme till och med dag 14 i sjuklöneperioden (torsdagen den 20 mars). Därefter gäller samma regler som idag; sjukdom från och med 15:e kalenderdagen.}$$

Exempel 5: Oregelbunden arbetstid heltid

En arbetstagar med en månadslön om 22 000 kronor, är schemalagd 40 timmar per helgfri vecka, tolv timmar per dag, måndag-onsdag och torsdag 4 timmar. Om han blir sjuk en hel dag (till exempel på måndagen) blir det för honom karensavdrag för 8 timmar. Karensen (20 procent av en arbetsvecka på 40 timmar är åtta timmar) innebär löneavdrag för åtta timmar inte för hela arbetsdagen. För de resterande fyra timmarna på måndagen som han är sjuk utges sjuklön genom ett avdrag med 20 procent av timlönen.

Avdraget från månadslönen för de första åtta timmarna på måndagen blir:

$$\frac{30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (8 \times 175,96) = 1\,407,69 \text{ kronor}$$

Avdraget för resterande fyra timmar på måndagen och framåt:

$$\frac{20\% \times 30.000 \times 12,2}{(52 \times 40 =) 2080} = 35,19 \text{ kronor per timme per till och med dag 14 i sjuklöneperioden (den 17 mars). Därefter gäller samma regler som idag; sjukdom från och med 15:e kalenderdagen.}$$

Exempel 6: Oregelbunden arbetstid deltid

En deltidanställd arbetstagare med en månadslön om 16 500 kronor, är schemalagd 30 timmar per helgfri vecka, 8 timmar per dag måndag-tisdag och sju timmar per dag onsdag-torsdag. Om han blir sjuk en hel dag (måndagen den 4 mars) blir det för honom karensavdrag för 6 timmar.

Karensperioden (20 procent av en arbetsvecka på 30 timmar är sex timmar) innebär löneavdrag för sex timmar på måndagen, således inte för hela arbetsdagen. För de resterande två timmarna på måndagen som han är sjuk utges sjuklön genom ett avdrag med 20 procent av timlönen.

Avdraget från månadslönen för de först sex timmarna på måndagen blir:

$$\frac{22.500 \times 12,2}{(52 \times 30 =) 1560} = 175,96 \text{ kronor per timme eller totalt } (6 \times 175,96) = 1 055,76 \text{ kronor.}$$

För de resterande två timmarna på måndagen och framåt blir avdraget:

$$\frac{20 \% \times 22.500 \times 12,2}{30 \times 52 (1560)} = 35,19 \text{ kronor per timme till och med dag 14 i sjuklöneperioden (den 17 mars). Därefter gäller samma regler som idag; sjukdom från och med 15:e kalenderdagen.}$$

Exempel 7: Allmänt högriskskydd – högst tio karenstillfällen

Det allmänna högriskskyddet innebär att den anställde inte ska få fler än tio karensavdrag under den senaste tolvmånadersperioden. Tolvmånadersperioden räknas löpande bakåt.

Arbetstagaren hade nio karensdagar från och med den 5 maj 2018 till och med den 31 december 2018. Han blir sjuk måndagen den 4 mars 2019 i fyra timmar, blir frisk på tisdagen och återinsjuknar på fredagen den 8 mars. En sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som **ett tillfälle** även om avdragen sker på olika dagar. Följaktligen är avdragen för 4 och 8 mars ett tillfälle. När det gått mer än fem kalenderdagar (men före den 5 maj) blir han sjuk igen. Då görs det inte något karensavdrag eftersom han redan fått tio karensavdrag de senaste tolv månaderna. Detsamma blir fallet för varje sjukdag som sker inom en tolvmånadersperiod där den anställde haft tio karensavdrag. När nytt karensavdrag kan ske efter den 5 maj 2019 beror på när det under de senaste tolv månaderna åter blivit färre än tio karensavdrag.

Exempel 8: Medarbetare utan fastställt arbetstidsmått

För medarbetare som anställs varierande utan fastställt arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande – förutsatt att medarbetaren har rätt till sjuklön enligt Sjuklönelagen § 3:

”Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden.

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Vid beräkning av kvalifikationstiden enligt första stycket skall tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överstiger fjorton kalenderdagar.”

Utgångspunkten är att sjuklönen respektive karensavdraget baseras på frånvaroperioden, dvs framåt i tiden. Men om den är oklar och/eller okänd måste den genomsnittliga veckoarbetstiden beräknas på en period bakåt i tiden. Perioden kan variera i längd då den ska spegla medarbetarens arbetstidsförhållande. Man kan således till exempel titta på arbetstidsmättet som varit för den