

Protokoll

Ärende: Anpassning av sjuklönebestämmelser i mellanvarande kollektivavtal Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter med anledning av riksdagens beslut om ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön.

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO
Vision
Tjänstetandläkarna
SRAT

Tid och plats: Per capsulam

§ 1 Med anledning av riksdagens beslut om ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön från och med den 1 januari 2019 träffar parterna överenskommelse om anpassning av mellanvarande kollektivavtal för anställda inom Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter enligt bilaga 1. Bilaga 2 innehåller förtydligande räkneexempel som inte är en del av kollektivavtalet.

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

Vid beräkning av antal tillfällen med avdrag på sjuklönen ska ett avdrag för karensdag som har gjorts enligt nuvarande lydelse likställas med ett tillfälle med karensavdrag.

Det antecknas att anmärkning avseende den genomsnittliga arbetstiden inte avser att ändra tidigare praxis om arbetstidens beräkning utan utgör en anpassning till lagens förarbeten om representativ period (Prop. 2017/18:96 sidan 28).

§ 2 Förhandlingen förklaras avslutad.

NO
F
A
S

Vid protokollet



Jasmina Helander, KFO

Justeras



Kjell Svahn, Vision



Mats Olson, Tjänstetandläkarna



Maria Yngvesson, SRAT

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 procent av bortfallen lön. Dag 15-90 utges 10 procent av bortfallen lön.

Undantag 1 - ny sjukdomsperiod inom 5 kalenderdagar

Om en ny sjukdomsperiod börjar inom 5 kalenderdagar efter det en tidigare sjukdomsperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående period. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Undantag 2 - max 10 karensdagar per 12-månadersperiod

Om arbetstagare under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft 10 karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön även för den första sjukfrånvarodagen enligt samma regler som för andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Undantag 3 - särskilda medicinska skäl

För arbetstagare, som enligt försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön med 80 %, görs sjukavdrag enligt vad som gäller från och med den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Anmärkning

Definition av månadslön

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Timlön utgörs av månadslön dividerad med 172.

Definition av veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Exempel 1 – regelbunden arbetstid

En medarbetare arbetar regelbundet med en arbetstid om 40 timmar/vecka. Timmarna är jämt fördelade på 5 dagar i veckan, d.v.s. 8 timmar per dag. Även medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid är därmed 40 timmar i veckan.

Medarbetaren blir sjuk en tisdag och är därefter fortsatt sjuk i sammanlagt 14 dagar. Karensavdrag motsvarande 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden innebär att karensavdrag med 100 % av lönen ska ske för 8 timmar.

Det medför i detta fall att hela karensavdraget med 8 timmar görs på tisdagen (insjuknandedagen) och för resterande dagar under 14-dagarsperioden sker avdrag som tidigare med 20 % av timlönen.

Exempel 2 – oregelbunden arbetstid

En medarbetare arbetar oregelbundet med en arbetstid om 40 timmar vecka 1 och 20 timmar vecka 2. Timmarna är jämt fördelade på 5 dagar i veckan, d.v.s. 8 timmar per dag vecka 1 och 4 timmar per dag vecka 2. Medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid är därmed 30 timmar i veckan.

Medarbetaren blir sjuk på tisdag vecka 1 och är därefter fortsatt sjuk i sammanlagt 14 dagar. Ett karensavdrag motsvarande 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden om 30 timmar innebär att avdrag med 100 % av lönen ska ske för 6 timmar.

Under vecka 1 (insjuknandeveckan) arbetar medarbetaren 8 timmar om dagen. Det medför att hela karensavdraget sker under tisdagen (insjuknandedagen) med 100 % avdrag för 6 timmar. För resterande 2 timmar under tisdagen och för resterande del av 14-dagarsperioden sker avdrag som tidigare med 20 % av timlönen.

Exempel 3 – insjuknande under påbörjad arbetsdag

En medarbetare arbetar på samma sätt som i exempel 2, d.v.s. oregelbundet med en arbetstid om 40 timmar vecka 1 och 20 timmar vecka 2. Timmarna är jämt fördelade på 5 dagar i veckan, d.v.s. 8 timmar per dag vecka 1 och 4 timmar per dag vecka 2. Medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid är därmed 30 timmar i veckan.

Medarbetaren blir sjuk efter lunch på tisdagen vecka 1 när 4 timmar återstår av arbetsdagen. Medarbetaren är därefter fortsatt sjuk i sammanlagt 14 kalenderdagar. Karensavdrag motsvarande 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden innebär att avdrag med 100 % av lönen ska ske för 6 timmar.

Eftersom medarbetaren insjuknar under dagen sker karensavdrag med 100 % för de återstående 4 timmarna under tisdagen (insjuknandedagen) och med resterande 2 timmar under onsdagen. Därefter sker som tidigare avdrag med 20 % av timlönen för återstående del av 14-dagarsperioden.

Exempel 4 – återinsjuknande

En medarbetare arbetar på samma sätt som i exempel 2 och 3, d.v.s. oregelbundet med en arbetstid om 40 timmar vecka 1 och 20 timmar vecka 2. Timmarna är jämt fördelade på 5 dagar i veckan, d.v.s. 8 timmar per dag vecka 1 och 4 timmar per dag vecka 2. Medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid är därmed 30 timmar i veckan.

Medarbetaren blir sjuk på tisdag vecka 2 men är åter i arbete onsdag och torsdag. Medarbetaren blir sjuk igen på fredag och är även hemma påföljande måndag och tisdag.

Karensavdrag motsvarande 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden innebär att avdrag med 100 % av lönen ska ske för 6 timmar.

Eftersom medarbetaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det att den tidigare sjukperioden avslutades, ingår samtliga dagar medarbetaren är sjuk i sjuklöneperiodens 14 kalenderdagar. Karensavdrag med 100 % av timlönen ska göras för 6 timmar. Det innebär att karensavdrag görs för samtliga 4 timmar under tisdagen (insjuknandedagen). Eftersom sjukfrånvaron utgör en sammanhängande sjuklöneperiod ska resterande karensavdrag för 2 timmar göras under fredagen då medarbetaren återinsjuknar. Därefter sker som tidigare avdrag med 20 % av timlönen för återstående timmar av fredagen samt hela måndagen och tisdag.

Exempel 5 – Medarbetare utan schema eller fast arbetstidsmått

För medarbetare som anställs varierande utan att gå på ett fast schema eller arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Karensavdraget beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden på en period bakåt i tiden. Perioden kan variera i längd då den ska spegla medarbetarens arbetstidsförhållande. Man kan således till exempel titta på schemaperioden som varit eller hela anställningsperioden. Normalt räcker en till tre månader bakåt i tiden.

Om man kan se att medarbetaren arbetat, i genomsnitt, 30 timmar per vecka under den representativa perioden utgörs således karensavdraget av 20 procent av 30 timmar dvs 6 timmar.

När medarbetaren anställs med en bestämd veckoarbetstid, t ex ett vikariat om tre veckor, ska karensavdraget i stället beräknas på den bestämda veckoarbetstiden.