

## Exempel karensavdrag

### Exempel 1: Sjuk hel dag och därefter

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

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

### Exempel 2: Sjuk halv dag med fortsättning nästa dag

Blir medarbetaren istället sjuk efter halva arbetsdagen (till exempel måndagen den 4 mars) görs för insjuknandedagen löneavdrag med fyra timmar (halva arbetsdagen) enligt formeln nedan. Fortsätter medarbetaren 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 medarbetaren då ska få sjuklön. Avdragen från månadslönen blir

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

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

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

Observera att om medarbetaren skulle bli frisk och återgå i tjänst på tisdagen görs endast karensavdrag för de fyra timmarna på måndagen under förutsättning att medarbetaren inte återinsjuknar inom fem kalenderdagar.

### Exempel 3: Deltidssjuk under karensperioden

Blir medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetare med en månadslön om 30 000 kronor, är schemalagd 40 timmar per helgfri vecka, tolv timmar per dag, måndag-onsdag och torsdag 4 timmar. Om medarbetaren blir sjuk en hel dag (till exempel på måndagen) blir det 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 medarbetaren 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 deltidsanställd medarbetare med en månadslön om 22 500 kronor (baserat på 30 000 kr i heltidslön), är schemalagd 30 timmar per helgfri vecka, 8 timmar per dag måndag-tisdag och sju timmar per dag onsdag-torsdag. Om medarbetaren blir sjuk en hel dag (måndagen den 4 mars) blir det för denne 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 medarbetaren 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 tolv månadersperioden. Tolv månadersperioden räknas löpande bakåt.

Medarbetaren hade nio karensdagar från och med den 5 maj 2018 till och med den 31 december 2018. Medarbetaren 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 medarbetaren sjuk igen. Då görs det inte något karensavdrag eftersom medarbetaren redan fått tio karensavdrag de senaste tolv månaderna. Detsamma blir fallet för varje sjukdag som sker inom en tolv månadersperiod där medarbetaren 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: Hantering av ersättning för ob, jour och beredskap**

Medarbetaren arbetar oregelbunden arbetstid i enlighet med **Exempel 5: Oregelbunden arbetstid heltid**. Måndagen och tisdagen är storhelgdagar med 100 kr i ob-ersättning per timme. Medarbetaren är sjuk måndag och tisdag.

Karensavdrag görs för de första åtta timmarna på måndagen och ingen ob-ersättning betalas ut för dessa åtta timmar. För tid då sjuklön utbetalas (fyra timmar på måndagen och hela tisdagen) utbetalas även 80 procent av den ob-ersättning som skulle ha betalats ut om medarbetaren arbetat dvs fyra timmar på måndagen och tolv timmar på tisdagen.

Sjuklön på ob-ersättningen blir således

$(16 \text{ timmar} \times 100 \text{ kr}) \times 80 \text{ procent} = 1\,280 \text{ kr}$

Om medarbetaren hade haft jour eller beredskap schemalagt mellan måndagen och tisdagen utgår ingen sjuklön för detta då jour- och beredskapsersättning inte ingår i sjuklöneunderlaget. Detta gäller samtliga av Vårdföretagarnas kollektivavtal med undantag för Ambulansavtalet där sjuklön även beräknas på dessa ersättningar.

### **Exempel 9: Medarbetare utan schema eller fast arbetstidsmätt**

För medarbetare som anställs varierande utan att gå på ett fast schema eller arbetstidsmätt 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.