



## Nya regler om karensavdrag för både arbetaravtalen och tjänstemannaavtalet

Vi har tidigare gått ut med cirkulär (2018 nr 9 respektive nr 10) om förändringar från 1 januari 2019 i sjuklönelagen innebärande bland annat att ett karensavdrag har införts istället för den tidigare gällande karensdagen. I de av våra kollektivavtal som innehåller uttryckliga bestämmelser om karensdag har förändringar skett på grund av lagändringen. Efter att cirkulär om ändringarna skickades ut har även vissa justeringar gjorts i anmärkningarna i Bilaga F Livsmedelsavtalet respektive Tobaksavtalet. Med anledning av detta kommer här ett uppdaterat och något påfyllt cirkulär.

**Detta cirkulär innehåller de förändringar som har skett både på tjänstemanna- och arbetarsidan.**

---

I våra kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs), Handels och HRF anges att sjuklön regleras i lagen om sjuklön. I dessa avtal, som angående regler om sjuklön endast hänvisar till sjuklönelagen, har inga ändringar gjorts i avtalen. För dessa avtal gäller lagens nya bestämmelser direkt. Ni hittar information om lagens bestämmelse nedan under **punkt A**.

**För tydlighets skull: för avtalen med Livs gäller således lagens regler (punkt A nedan) förutsatt att man tillämpar timlön (om man tillämpar månadslön enligt Livsmedelsavtalet eller Tobaksavtalet gäller istället formeln enligt punkt B respektive punkt C nedan).**

För de som omfattas av Livsmedelsavtalet och tillämpar månadslön har ändringar skett i kollektivavtalet. Tidigare innehöll Bilaga F i Livsmedelsavtalet och Bilaga F i Tobaksavtalet avdragsregler för "karensdag" vid tillämpning av månadslön. Dessa avdragsregler i respektive Bilaga F har ändrats från och med den 1 januari 2019.

Även vårt tjänstemannaavtal (med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna) innehöll tidigare avdragsregler för "karensdag". Även dessa har ändrats från och med den 1 januari 2019.

Nedan följer information om:

- Hantering av karensavdrag i enlighet med sjuklönelagen beskrivs nedan i punkt A. Notera även de beräkningsexempel som framgår i punkt A2.

- Avtalsförändringar som har skett på arbetarsidan i Bilaga F i Livsmedelsavtalet och Bilaga F i Tobaksavtalet beskrivs nedan i punkterna B-C. Notera även att texten i anmärkning 2 och 3 har ändrats, dock har ingen förändring skett i sak.

- Avtalsförändringar som skett i tjänstemannaavtalet beskrivs nedan i punkt D.

Reglerna gäller för sjuklöneperioder som inleds från och med den 1 januari 2019. För sjuklöneperioder som inletts före detta datum gäller tidigare regler.

## A1. Hantering enligt sjuklönelagen

För dagar i en sjuklöneperiod (t.o.m. 14 kalenderdagen) som arbetstagaren gått miste om lön och andra anställningsförmåner till följd av nedsättningen i arbetsförmågan utgör sjuklönen 80 procent av anställningsförmånerna. Från sjuklönen ska dock ett karensavdrag göras<sup>1</sup>.

Karensavdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner (i kronor) som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka. Med begreppet genomsnittligen avses den sjuklön som arbetstagaren beräknas få under en vecka som motsvarar hur han eller hon vanligtvis arbetar. Om uppgift om tjänstgöringsgrad eller arbetsschema saknas och arbetstagaren arbetar mycket varierat bör man kunna använda sig av uppgifter om hur arbetstagaren har förvärvsarbetat före sjuklöneperioden till ledning för en beräkning av en genomsnittlig vecka med sjuklön. När historiska uppgifter används för att beräkna en genomsnittlig vecka bör omständigheterna i det enskilda fallet vara avgörande för bedömningen av hur lång tid tillbaka som det kan vara relevant att gå. En jämförelseperiod på en till tre månader bör dock i de flesta fall kunna vara tillräcklig.

Med uttrycket en vecka avses en kalendervecka, dvs. en tidsperiod om sju dagar som löper från måndag till följande söndag. Ett avdrag om 20 procent motsvarar en dag med sjuklön för den som arbetar lika många timmar varje dag fem dagar i veckan. Men även om arbetstagaren arbetar fler eller färre dagar än fem dagar i veckan ska avdraget göras med 20 procent av den sjuklön som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka. Eftersom karensavdraget enligt bestämmelsen ska göras från sjuklönen kommer karensavdraget aldrig att kunna bli större än vad som skulle kunna utges i sjuklön för sjuklöneperioden. Om karensavdraget är större än sjuklönen blir sjuklönen för perioden 0 kronor. Det blir aldrig aktuellt att göra ett karensavdrag från den lön som arbetstagaren får/fått för arbete hos arbetsgivaren.

Karensavdraget kommer i de fall en arbetstagare t.ex. blir sjuk och går hem efter lunch, men som sedan är åter i arbete dagen efter, att motsvara sjuklönen för den halva dagen med sjukfrånvaro. För den som inte är åter i arbete nästföljande dag kommer dock karensavdrag att göras även från den ersättning som han eller hon skulle ha fått i sjuklön för den dagen. Detsamma gäller för den som visserligen går tillbaka i arbete nästföljande dag men som åter blir sjuk inom fem dagar och vars nya sjuklöneperiod ska läggas samman med dagar med sjuklön i den tidigare sjuklöneperioden. Om ett fullt karensavdrag inte kan göras från ersättningen för den första sjuklönedagen ska således avdrag också göras från de nästföljande dagarna med sjuklön till dess att ett helt karensavdrag har gjorts. Detta följer av att karensavdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka.

Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna till följd av bestämmelserna fått avdrag från sjuklönen vid tio tillfällen, ska avdrag för ytterligare sjuklöneperioder inte göras. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod räknas som ett tillfälle, även om de görs på olika dagar. Vid beräkning av antal tillfällen med avdrag på sjuklönen ska ett avdrag för karensdag som gjorts enligt tidigare lydelse likställas med ett tillfälle med karensavdrag.

---

1 I det fall arbetstagaren har ett allmänt eller särskilt högriskskydd ska dock inget karensavdrag göras och i dessa fall kommer sjuklönen utgöras av 80 procent av anställningsförmånerna (bland annat 6 § 3 st. och 13 § sjuklönelagen.)

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats ska sjuklöneperioden omfatta endast så många dagar att den tillsammans med en sjuklöneperiod hos samma arbetsgivare under den tidigare sjukperioden utgör fjorton kalenderdagar. Inget ytterligare karensavdrag ska då heller göras – notera dock vad som nämnts ovan för det fall att fullt karensavdrag inte har gjorts.

## A2. Exempel på beräkning enligt lagen

Uträkning av sjuklön enligt lagen görs i flera steg

### 1. Uträkning av karensavdraget

Räkna först ut sjuklönen på de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka = genomsnittlig sjuklön för en vecka. Räkna sedan ut **karensavdraget** (i kronor) som utgör 20 % av den genomsnittliga sjuklönen för en vecka.

### 2. Uträkning av sjuklön för faktiska frånvaron

Räkna ut hur många timmar personen faktiskt skulle arbetat enligt aktuellt schema under sjuklöneperioden. Räkna från första till sista sjukfrånvarotimmen. Sjuklönen utgör 80 % av de anställningsförmåner som skulle utgått enligt ordinarie schema.

### 3. Uträkning av utgående sjuklön för sjukperioden

Sjuklönen (i kronor) för faktisk sjukfrånvaro (punkt 2 ovan) minus karensavdraget (punkt 1) = utgående sjuklön. Om karensavdraget är större än sjuklönen för faktisk sjukfrånvaro utgår ingen sjuklön. Om karensavdraget är mindre utgår sjuklön med aktuell skillnad.

Notera att karensavdraget beräknas 20 % på genomsnittlig sjuklön för en vecka medan sjuklönen för perioden beräknas på aktuellt arbetsschema för sjuklöneperioden, dvs inte ett genomsnitt.

#### Exempel 1

En arbetstagare med rätt till sjuklön arbetar 8 timmar om dagen, måndag till fredag. Den anställde arbetar totalt 40 timmar i veckan. Arbetstagarens inkomst är 110 kronor i timmen. Sjuklön utges med 88 kronor per timme (80 procent av 110 kronor). Den genomsnittliga veckoersättningen i form av sjuklön är 3 520 kronor (40x88). 20 procent av den genomsnittliga veckoersättningen i form av sjuklön är 704 kronor. Anta att arbetstagaren blir sjuk på måndag morgon och resten av dagen. Sjuklön för frånvaron är  $8 \times 88 = 704$  kronor. Karensavdrag görs på genomsnittlig sjuklön med 704 kronor ( $3520 \times 0,2$ ). Sjuklön-karensavdrag =  $704 - 704 = 0$  kronor i sjuklön.

Vid sjukfrånvaro utges ingen lön. Däremot har arbetstagaren rätt att få kompensation i form av sjuklön för de timmar denne går miste om lön på grund av sjukdom. I detta exempel finns dock ingen sjuklön att betala ut i och med att den sjuklön som den enskilde skulle fått är av samma storlek som karensavdraget.

#### Exempel 2

En arbetstagare med rätt till sjuklön arbetar enligt följande schema under en vecka: måndag 14 timmar, tisdag 5 timmar, onsdag 5 timmar, torsdag 0 timmar, fredag 6 timmar. Den anställde arbetar totalt 30 timmar, vilket också överensstämmer med en genomsnittlig arbetsvecka för denna arbetstagare. Arbetstagaren tjänar 110 kronor i timmen. Sjuklön utges med 88 kronor per timme (80 procent av 110 kronor). Den genomsnittliga veckoersättningen i form av sjuklön är 2 640 kronor (30x88). Karensavdrag görs med 528 kronor ( $2\,640 \times 0,2$ ).

**2A.** Anta att arbetstagaren blir sjuk på måndag morgon och resten av dagen. Arbetstagaren är åter i arbete på tisdagen. Arbetstagaren har rätt till 704 kronor i sjuklön. ( $14 \times 88 = 1232$  kronor.  $1232$  (sjuklön)  $- 528$  (karensavdrag) = 704 kronor i sjuklön till den anställde).

**2B.** Anta att arbetstagaren i stället blir sjuk på tisdag morgon och ytterligare två dagar. För dessa tre dagar har den anställde rätt till 352 kronor i sjuklön ((tisdag:  $440$  kronor ( $5 \times 88$ ) + onsdag:  $440$  kronor ( $5 \times 88$ ) + torsdag:  $0$  kronor =  $880$  kronor i sjuklön)  $- 528$  (karensavdrag) =  $352$  kronor i sjuklön till den anställde).

**2C.** Anta att arbetstagaren i stället blir sjuk på tisdagen då endast en timme återstår av arbetsdagen och sedan fortsätter att vara sjuk även under onsdagen. Ersättning i form av sjuklön: 0 kronor ((6 timmars sjukfrånvaro (1 timme under tisdagen samt 5 timmar under onsdagen)  $\times$  88 kronor = 528 kronor. 528 (sjuklön) – 528 (karensavdrag) = 0 kronor i sjuklön till den anställde).

## B. Hantering enligt Bilaga F punkten 5.1. i Livsmedelsavtalet (månadslön)

I och med att karensdagen har ersatts med karensavdrag har bestämmelsen om karensdag i Bilaga F punkten 5.1 ändrats. Den nya bestämmelsen (se bild nedan) bygger på tanken att fullt frånvaroavdrag görs från månadslönen per timme och att sjuklön utges under sjukperioden (t.o.m. 14:e kalenderdagen) om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden. Notera att sjuklönelagen, liksom tidigare, föreskriver att sjuklönen ska utgöra 80 procent av anställningsförmånerna (tex ob-ersättning).

### 5. Sjuklön

#### 5.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande:

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

Anmärkning:

1. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.
2. Om den anställde under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio löneavdrag ska sjuklön utbetalas under hela sjuklöneperioden.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska sjuklön utbetalas under hela sjuklöneperioden.

## C. Hantering enligt Bilaga F punkten 5.1. i Tobaksavtalet (månadslön)

I och med att karensdagen har ersatts med karensavdrag har bestämmelsen om karensdag i Bilaga F punkten 5.1 ändrats. Den nya bestämmelsen (se bild nedan) bygger på tanken att fullt frånvaroavdrag görs från månadslönen per timme och att sjuklön utges under sjukperioden (t.o.m. 14:e kalenderdagen) om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden. Notera att sjuklönelagen, liksom tidigare, föreskriver att sjuklönen ska utgöra 80 procent av anställningsförmånerna (tex ob-ersättning).

### 5. Sjuklön

#### 5.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande:

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

Anmärkning:

1. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.
2. Om den anställde under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio löneavdrag ska sjuklön utbetalas under hela sjuklöneperioden.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska sjuklön utbetalas under hela sjuklöneperioden.

## D. Karensavdrag enligt Tjänstemannaavtalet

I och med att karensdagen har ersatts med karensavdrag har bestämmelsen om karensdag i Tjänstemannaavtalet ändras. Den nya bestämmelsen (se bild nedan) bygger på tanken att fullt frånvaroavdrag görs från månadslönen per timme och att sjuklön utges under sjukperioden (t.o.m. 14:e kalenderdagen) om sjukfrånvaron vara längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden.

### 8.4 Sjuklönens storlek

#### 8.4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande:

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

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande:

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid betalas för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av den ersättning som tjänstemannen gått miste om.

#### 8.4.2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

#### 8.4.3 När avdrag redan gjorts för tio karensavdrag

Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag, görs inga ytterligare karensavdrag.

#### 8.4.4 Sjuklön om 80 % under hela perioden

För tjänstemän, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent utan beaktande av karens, ska inget karensavdrag göras.

Uppllysning:

Innebörden av 8.4.1 - 8.4.4 är hämtad ur sjuklönelagen

Uppdaterade kollektivavtal i PDF-format finns på Livsmedelsföretagens hemsida. Vid frågor vänligen kontakta rådgivningen på 08-762 65 50 eller



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [livsmedelsforetagen.se](https://livsmedelsforetagen.se)