



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

# Cirkulär

Arbetsgivarfrågor  
december 2018 – Cirkulär #10

## Nya regler om karens i sjuklönelagen (Arbetaravtalen)

**Från och med den 1 januari 2019 ändras sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken bl.a. på så sätt att ett karensavdrag införs och det ersätter dagens karensdag. I kollektivavtal som innehåller regler om karensdag sker förändringar på grund av lagändringen.**

Notera: Cirkulär med beskrivning av avtalsförändringar på tjänstemannasidan har skickats i separat cirkulär

I kollektivavtalen med Livs, Handels och HRF anges att sjuklön regleras i lagen om sjuklön. Emellertid innehåller Bilagorna F i Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet avdragsregler för månadslön vid "karensdag". Dessa regler förändras från och med den 1 januari 2019. I övrigt är någon avtalsförändring på arbetarsidan inte nödvändig.

- Hantering av karensavdrag i enlighet med sjuklönelagen beskrivs nedan i punkten A.
- Avtalsförändringar som sker på arbetarsidan i bilagorna F i Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet beskrivs nedan i punkterna B-C.

Reglerna gäller för sjukfall som inträffar från och med den 1 januari 2019. För sjukfall som inträffat före detta datum gäller tidigare regler.

### **A. 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>.

---

<sup>1</sup> 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. Se bland annat 6 § 3 st. och 13 § sjuklönelagen

Karensavdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner 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. Karensavdraget kommer i de fall arbetstagaren arbetar lika många timmar varje dag, fem dagar i veckan att motsvara sjuklöneersättningen för en hel sjukdag.

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. Det blir således aldrig aktuellt att göra ett karensavdrag från den lön som arbetstagaren får vid arbete hos arbetsgivaren. Karensavdraget kommer i de fall en arbetstagar 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.

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.

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

I och med att karensdagen ersätts med karensavdrag är det inte längre möjligt att bibehålla bestämmelsen om karensdag i Bilaga F punkten 5.1. 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. Notera att sjuklönelagen, liksom tidigare, föreskriver sjuklön om 80 procent av anställningsförmånerna (tex ob-ersättning).

### 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 karensavdrag ska ytterligare karensavdrag inte göras.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska inget karensavdrag göras.

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

I och med att karensdagen ersätts med karensavdrag är det inte längre möjligt att bibehålla bestämmelsen om karensdag i Bilaga F punkten 5.1. 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. Notera att sjuklönelagen, liksom tidigare, föreskriver sjuklön om 80 procent av anställningsförmånerna (tex ob-ersättning).

#### 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 karensavdrag ska ytterligare karensavdrag inte göras.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska inget karensavdrag göras.

Uppdaterade kollektivavtal i PDF-format kommer fr.o.m. 1 januari 2019 att finnas på Livsmedelsföretagens hemsida. Vid frågor vänligen kontakta rådgivningen på 08-762 65 50 eller via [radgivning@li.se](mailto:radgivning@li.se).

Med vänlig hälsning  
**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**  
The Swedish Food Federation

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