



Datum  
2018-12-18

Dokument nr  
A-18.110

Vår referens  
Torbjörn Olsson

Till  
Klubbar och arbetsplatsombud inom avtals-  
området Industriarbetsgivarna – Massa och  
Papper  
Regionkontoren  
Facklig Rådgivning  
Enheten för Avtal och Politik

## Ändring avseende karens i sjuklönereglerna

Sjuklönelagen gäller under de första 14 dagarna av en sjukperiod. Under denna period är arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön.

Genom kollektivavtalen regleras bland annat den närmare beräkningen av sjuklönen samt formerna för hur sjukanmälan ska göra.

Fr o m den 1 januari 2019 ändras reglerna om karens i Sjuklönelagen. Nuvarande regler om karensdag ersätts med ett så kallat karensavdrag. Avsikten med ändringen är att ersättningssystemet vid sjukfrånvaro ska bli mer rättvist. Det har betydelse för den som exempelvis jobbar långa arbetspass vissa dagar, men har kortare arbetstid andra dagar. Avdraget blir lika stort oavsett vilken dag personen är sjuk.

Idag görs avdrag för en karensdag vilket innebär att sjuklön inte utgår under den första sjukdagen/första dagen med löneavdrag. Efter karensdagen erhålls sjuklön med 80 procent under sjukdag 2-14. Från 1 januari 2019 gäller i stället en ”karenstid” som ska motsvara 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden. Under karenstid utbetalas ingen sjuklön men där efter erhålls 80 % i sjuklön.

För den som arbetar med jämn arbetstidsförläggning, t.ex. 8 timmar per dag under 5 dagar per vecka vid heltid, innebär det ingen direkt förändring vid frånvarande pga. sjukdom hela första dagen. För den som har ett längre arbetspass inplanerat den första sjukdagen innebär det däremot att denna får sjuklön efter de första 8 timmarna. Å andra sidan får den som hade ett kortare arbetspass inplanerat första sjukdagen, eller om denna varit sjuk endast del av dag, fortsatt karens för fler timmar (upp till 8 timmar) senare under sjuklöneperioden.

### *Övergångsregler*

De nya reglerna gäller för sjukfrånvaro som inträffar från och med den 1 januari 2019. För sjukfrånvaro som inträffat före detta datum gäller tidigare regler.

## **Lydelse från och med den 1 januari 2019**

# **§ 12 Sjuklön m.m.**

### **Mom 1**

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Den anställde bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

### **Mom 2**

Sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges med utgångspunkt från sjuklönelagen och beräknas enligt följande:

#### *Löneavdrag*

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

#### månadslönen

175

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

---

#### *Karensavdrag*

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

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

---

#### *Sjuklön*

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

80% x månadslönen

175

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Vid frånvaro enligt detta moment utges även, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, 80% av bortfallande ersättningar enligt följande:

- Ersättning för arbete på obekvämt arbetstid, inklusive förekommande ersättning för sådan dokumenterad inte schemalagd utfyllnadstid som är preciserad till viss dag.
- Fast beredskapsersättning, vilken är klart angiven till tid och belopp.
- Ersättning för sådant förberedelse- och avslutningsarbete enligt § 4 A mom 2 d) som är preciserat till tid och omfattning.

### **Anmärkningar**

- 1) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (återinsjuknande).
- 2) För anställd, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent, utan beaktande av karens, görs inget karensavdrag.
- 3) Antalet karensavdrag får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att den anställde fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början görs inget ytterligare karensavdrag.
- 4) Enligt 8 § lagen om sjuklön är arbetsgivaren ej skyldig att utge sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Arbetsgivaren är vidare ej skyldig att betala ut sjuklönen innan den anställde lämnat sådan skriftlig försäkran varom föreskrivs i 9 § lagen om sjuklön.

För skyldighet att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan gäller vidare enligt 8 § lagen om sjuklön att nedsättningen av arbetsförmågan styrks genom intyg från läkare eller tandläkare.

## **Lydelse partsgemensamma kommentarer från 2019-01-01**

### **Kommentar Mom 2**

Till skillnad mot vad som gäller vid tjänstledighet är avdragen i sjuklöneparagrafen anpassade efter arbetstidens längd. Divisorn är således 175 vid 40-timmarsvecka, 166 vid 38-timmarsvecka och 158 vid 36-timmarsvecka.

Sjuklönen består inte endast av 80 procent av månadslönen för angivna dagar. Därtill kommer 80 procent av vissa ersättningar den anställde skulle uppburit om inte sjukdomen inträffat.

### **Allmänt om karensavdrag, återinsjuknande m.m.**

Från 1 januari 2019 gäller nya regler om karens:

Reglerna om karensavdrag avser att avdraget för sjukfrånvaro ska bli lika stort oavsett hur långt arbetspasset är som arbetstagaren blir sjuk på. Detta innebär i praktiken att om en arbetstagare blir sjuk och måste gå hem en timme före arbetstidens slut blir det löneavdrag för en timme och om personen fortsätter vara sjuk dagen efter fortsätter karensavdraget den dagen upp till 20% av den genomsnittliga veckoarbetstiden (d v s det för arbetstagaren aktuella arbetstidsmättet).

För att ett karensavdrag ska göras krävs att den anställde avhåller sig från arbete och därmed går miste om inkomst. Det är med andra ord inte möjligt att samtidigt betrakta en frånvarodag som semesterdag eller kompensationsledighetsdag och samtidigt göra ett karensavdrag. Om arbetsgivaren och den anställde skulle komma överens om att dag 1 i en frånvaroperiod ska tas ut som semesterdag blir dag 2 automatiskt dagen då karensavdrag görs.

Det finns anledning att erinra om att sjuklönelagen bygger på att det inte träffas överenskommelser som eliminerar effekterna av karensavdraget.

### **Kommentar till anmärkningar mom 2**

*Anmärkning 1): Ett särskilt problem med återinsjuknanderegeln är, att sjukperioden i den andra perioden kan börja räknas på en arbetsfri dag. Följande exempel belyser problemet: En anställd har varit sjuk t o m tisdag. Han tillfrisknar och återgår i arbete på onsdagen. Om han*

sedan ånyo blir sjuk under lördagen eller söndagen (inom 5 dagar från det tidigare sjukfallet) ska den nya sjuklöneperioden, som börjar på måndagen (första dagen då den sjuke är borta från arbetet i den andra perioden) sammanräknas med den tidigare sjuklöneperioden.

För att en sjukperiod ska börja på en ledig dag krävs emellertid att den anställde anmäler sjukdomen den dagen. En förutsättning för att detta ska kunna ske är naturligtvis att arbetsgivaren på något sätt kan ta emot eller registrera sjukanmälan under ledig tid. Om inga sådana möjligheter finns kan arbetsgivaren få nöja sig med att den anställde sjukanmäler sig först i samband med den första "verkliga frånvarodagen" även om sjukdomen i själva verket börjat tidigare.

Vidare är det så att anmälningsdagen utgör utgångspunkten för beräkningen av den period (7 dagar) efter vilken sjukdomen i normalfallet ska styrkas med läkarintyg.

Några ytterligare exempel visar återinsjuknanderegeln tillämpning i olika situationer:

### 1. Återinsjuknande inom 5 dagar

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	A	A	Sj	Sj	A	-	-	Sj	Sj
Sjuklön i % av månadslönen			0	80				80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)			1	2				3	4

Den anställde var sjuk onsdag och torsdag vecka 1. Återinsjuknandet inträffade och anmäldes måndag vecka 2, dvs. på 4:e kalenderdagen efter första sjukperioden. Härmed undviks ett nytt karensavdrag eftersom kravet om återinsjuknande inom 5 dagar är uppfyllt. Eventuellt läkarintyg blir först aktuellt åttonde dagen räknat från måndagen i vecka 2.

### 2. Sjukanmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	A	A	A	-	-	Sj	Sj
Sjukanmälan						X			
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						3	4

Den anställde var sjuk måndag och tisdag i vecka 1, vilket bl a resulterade i ett karensavdrag. Därefter återinträdde han i arbete på onsdagen. Under den arbetsfria lördagen sjukanmäler sig den anställde återigen. Detta är den 4:e kalenderdagen efter det att den första sjukperioden upphörde. Härigenom har den anställde uppfyllt kravet på återinsjuknande inom 5 kalenderdagar och kan på detta sätt undvika ett nytt karensavdrag på måndagen i vecka 2. De två sjukperioderna kommer att betraktas som en period. Måndagen och tisdagen i vecka 2 ger därför 80 % sjuklön.

Läkarintyg kommer att krävas den åttonde dagen räknat fr.o.m. lördagen när den förtida sjukanmälan genomfördes. Observera dock att sjuklöneberättigade dagar i period 2 inte börjar räknas förrän den sjuke avhåller sig från arbete (dvs. måndagen i vecka 2).

### 3. Friskänmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	-	-	-	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	-	-	-	-	-	Sj	Sj
Friskänmälan			X						
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						0	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						1	2

Den anställde i detta exempel arbetar skift och var sjuk under måndag och tisdag vecka 1. Han friskänmde sig på onsdagen vilken var arbetsfri och återinsjuknar på måndagen i vecka 2. Eftersom han är friskänmd och återinsjuknar kalenderdag 6, kommer ej sjukperioderna att sammanräknas och nytt karensavdrag utgår för måndagen i vecka 2.

**Anmärkning 3):** observera att de 10 karensavdragen inte behöver vara hela arbetsdagar, jfr ovan, 12-månadersperioderna räknas rullande från den aktuella sjukperioden och har ingen kalenderårsanknytning. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om de inträffar på olika dagar.

**Anmärkning 4):** I 8 § lagen om sjuklön finns också en nödfallsregel, som medger rätt till sjuklön före anmälan, om anställd varit förhindrad att göra anmälan i tid men gjort det så snart hindret upphört.

Som vanligt i fråga om undantagsregler gäller att nödfallsregeln ska tolkas restriktivt. I propositionen är detta beskrivet på följande sätt: ”Om arbetstagaren anmäler sjukdomsfallet t ex den fjärde dagen efter insjuknandet men hade möjlighet att göra detta redan den andra dagen, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön för någon av de tre första dagarna, även om arbetstagaren haft förhinder den första och den tredje dagen. Vid bedömande huruvida arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan, torde få beaktas i vad mån sjukdomen kan ha påverkat dennes fysiska och psykiska förmåga att själv göra anmälan eller uppdra åt någon annan att ombesörja att sådan görs”.

Till skillnad från anmälan enligt 8 §, som avgör när rätten till sjuklön inträder, handlar försäkrans enligt 9 § om när arbetsgivaren blir skyldig att betala ut sjuklönen. Försäkrans enligt 9 § ska vara skriftlig. Försäkrans ska innehålla uppgift om att den anställde varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Arbetsgivaren behöver inte betala ut sjuklönen förrän den anställde lämnat försäkrans. Om försäkrans inte lämnats exempelvis under den månad då sjukdomen infallit, innebär inte detta att den anställde går miste om rätten till sjuklön. Det är bara det att arbetsgivaren inte behöver betala ut sjuklönen förrän försäkrans ingivits.

### Beräkning av sjuklön

Grundläggande för resonemanget är att sjukdomen ska ha förorsakat ett inkomstbortfall avseende sådan inkomst, som naturligen skulle utgetts om sjukdomen inte inträffat och att detta inkomstbortfall är klart definierat till sin omfattning. Sjuklön kan således inte utges för sådan ersättning, som man räknar med att man skulle erhållit men vars storlek man inte känner till.

Det är med andra ord samma förutsättningar, som tidigare gällde för rätten till timberäknad sjukpenning.

Ordinarie lön – inklusive personliga tillägg och prestationslönedelar – och sådana OB-tillägg som utges under ordinarie tid ingår i underlaget för sjuklön. Den inte schemalagda utfyllnadstiden är en del av det ordinarie arbetstidsmättet och som sådan en naturlig del av underlaget för sjuklön. För att ett sjukdomsfall ska ge rätt till sjuklön i dessa situationer krävs dock, att det är klart bevisat att en del av den inte schemalagda utfyllnadstiden skulle fullgjorts under den (de) dag(ar) då sjukdomsfall inträffat. Beredskapsersättning är oftast en fastställd ersättning, vars storlek är lätt att beräkna för de dagar då sjukdom inträffat. Med tanke på de jämförelser som i sjuklönelagens förarbeten görs med vad som ingår i uppsägningslön enligt LAS kan konstateras, att sådan ersättning ingår i sjuklöneunderlaget. Detta gäller även vid sjukdom, som medför bortfall av beredskapsersättning under dagar som i övrigt är arbetsfria, exempelvis vid veckoslutsberedskap för dagtidsanställda.

Däremot kan anspråk på sjuklön inte grundas på övertidsarbete, som man förväntats utföra under beredskapstid. Det finns ingen i förväg given garanti för visst arbete, vars inkomst man gått miste om. Detta stämmer också helt med det inkomstskyddsbegrepp som finns i bl a förtroendemannalagen, till vilken hänvisning skett i sjuklönelagens förarbeten.

Det enda regelrätta övertidsarbete som omfattas av sjuklönebestämmelserna är sådant arbete, som är hänförligt till sådana förarbeten som omnämns i § 4 A mom 2 d. I förekommande fall gäller att hela värdet av inkomstförlusten (dvs. med tillämpning av aktuell övertidsdivisor) ingår i sjuklöneunderlaget.

I semestersituationen är förutsättningarna för sjuklön något annorlunda än vad som gäller för sjukpenning. Sjukpenning kan ju uppbäras samtidigt med semesterlön. Sjuklönelagen föreskriver att arbetsgivaren ej är skyldig att utge sjuklön för dag då han samtidigt betalar semesterlön. Detta betyder att en anställd, som blir sjuk under sin semester, endast har rätt till sjuklön, om han flyttar motsvarande del av sin betalda semesterledighet till ett senare tillfälle. I dessa fall gäller att sjuklöneunderlaget förutom månadslönen även omfattar 0,54 % per betald semesterdag för rörliga lönedelar.

Vad gäller skiftbytessituationerna är parterna ense om följande tillämpning: Eftersom skiftbyte enligt huvudregeln endast kan genomföras genom att den anställde utför arbete på viss tid i stället för den vanliga arbetstiden, kan sjukfrånvaro ej medföra skiftbyte. Detta medför att en anställd som t ex på måndagen blir anmodad att på tisdagen övergå från A-lagets förmiddagsskift till B-lagets eftermiddagsskift, ej anses ha övergått till B-laget om han blir sjuk och ej kan inställa sig på tisdagen. Han har nämligen ej fullgjort den väsentliga delen av skiftbytet, som består i att påbörja arbete i den nya arbetstiden. Innebörden härav är att den anställde även under den tisdag då sjukdomsfall inträffar anses vara kvar i A-laget. Detta medför att han ej blir berättigad till ersättning enligt § 5 mom 2.

På motsvarande sätt gäller, att den som övergått på tisdagen ej kan anses ha återgått på onsdagen – även om detta varit avsikten – om han blir sjuk på onsdagen. Principen gäller på samma sätt. Återgång kan bara ske genom att man börjar arbeta i det ”gamla laget” i stället för ”det nya”.

Med det angivna synsättet har parterna gett sjuklönebestämmelserna en tillämpning vid skiftbyte, som motsvarar reglernas innehåll och tillämpning i övrigt.

Sjuklön ska ej räknas in i semesterlöneunderlaget. Detta har att göra med att semesterlönegrundande sjukfrånvarodagar jämte ersättningar för sådan tid ska tas bort ur semesterlöneunderlaget och ersättas med motsvarande antal framräknade normaldagar.