

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Överenskommelse om ändring i allmänna anställningsvillkor gällande perioden 2010-10-21 och tillsvidare för arbetstagare anställda i fristående skolor, förskolor och fritidshem. Ändringen är föranledd av att karensdag ersätts med karensavdrag i sjuklönelagen

**Parter:** Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)  
Vision

**Tid och plats:** 7 januari 2019

**Närvarande för**  
**KFO:** Gunnar Järsjö  
**Vision:** Kjell Svahn

---

**§ 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 Fristående skolor, Förskolor och Fritidshem enligt bilaga 1.

Bilaga 2 innehåller förtydligande räkneexempel, som inte utgör del av kollektivavtalet.

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

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

**§ 2** En partsgemensam avstämning gällande tillämpning av ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön från och med 1 januari 2019 ska ske senast 2019-10-31. Parterna är överens om att avstämningen enbart gäller tillämpning av karensavdraget och inga materiella förändringar av kollektivavtalet.

Vid protokollet

  
Gunnar Järsjö

Justeras

  
Kjell Svahn

Ny lydelse § 8 Mom 4

#### **Mom 4 Sjuklönens storlek**

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

#### **Anmärkning**

För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

#### **Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema:**

Dag 1-14

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:

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

#### **Dag 15-90 Gäller 2019**

För arbetstagare med månadslön om högst 31 000\* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 31 000\* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{Månadslön} \times 12}{365}$$

15  
670

\*) Den angivna lönegränsen utgör 8 x för varje år gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2019 är 46 500 kronor och lönegränsen blir följaktligen 31 000 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

### **Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme:**

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget med 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 till 90 utges 10 procent av bortfallen lön.

### **Samtliga**

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

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (§ 4 Mom 1).

För arbetstagare som har varierande arbetstid utan schema eller fast arbetstidsmätt beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag (avser endast dag 15-90).

Dagslön = månadslön x 12, delat med 365

### **Anmärkning**

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Om en anställd under de senaste tolv månaderna haft tio karensdagar eller enligt beslut av försäkringskassan har rätt till 80 % i sjuklön redan från första dagen, görs avdrag första dagen som för dag 2.

15  
670

### **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.

15  
60

#### **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 (insjuknadedagen). 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.

K  
920