



WHITE PAPER

Karensavdrag – Vad är det?

Detta white paper handlar om karensavdrag — vad är det och hur beräknas det?

När du läst igenom dokumentet hittar du fler mallar på samma tema i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Personal

www.dokumera.se

info@dokumera.se

KARENSAVDRAG

Det har ansetts att de tidigare reglerna om karensdag i vissa avseenden kan få oönskade effekter. Den lagtekniska konstruktion som har funnits har inneburit att arbetstagare med koncentrerad arbetstid har fått ett relativt högt avdrag om karensdagen inträffar under en dag med ett långt arbetspass. Bestämmelserna har också inneburit att arbetstagare kunnat undvika avdrag som motsvarar en hel dagsinkomst (karensdag) om arbetstagaren sjukanmäler sig sent på dagen.

Det har ansetts orimligt att anställda som arbetar långa arbetspass lever med en relativt högre självrisk vid korttidssjukfrånvaro jämfört med arbetstagare som arbetar mera jämnt under en vecka. Det har därför funnits en ambition att reglerna om karens i så stor utsträckning som möjligt träffar de anställda i lika hög utsträckning. Mot denna bakgrund har karensdagen ersatts av ett karensavdrag.

3

Vad är ett karensavdrag?

Med ett karensavdrag avses ett avdrag från sjuklönen eller sjukpenningen som görs inledningsvis i en sjukperiod. Karensavdraget svarar för den enskildes självrisk i sjukförsäkringen och i lagen om sjuklön.

Karensavdraget ska motsvara en andel av den sjuklön eller sjukpenning som den försäkrade får vid sjukfrånvaro en genomsnittlig kalendervecka. Avdraget kopplas till arbetstagarens genomsnittliga arbetstid snarare än arbetstagarens arbetsförhållanden och lön under den första sjukfrånvarodagen såsom har gällt tidigare.

Hur stort är karensavdraget och hur ska det beräknas?

Karensavdrag för sjuklön motsvarar ett avdrag på 20 procent av den sjuklön som arbetstagaren beräknas få under en genomsnittlig vecka. Den närmare beräkningen av karensavdragets storlek får bestämmas genom kollektivavtal.

Genom att ersätta bestämmelsen om karensdag i lagen om sjuklön med en bestämmelse om ett karensavdrag kommer sjuklön att kunna lämnas för samtliga dagar i sjuklöneperioden. Från den sjuklön som ska lämnas ska ett belopp, "en självrisk", dras av (karensavdrag) som storleksmässigt bör uppgå till 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning i form av sjuklön.

Med en genomsnittlig veckoersättning i form av sjuklön avses den sjuklön en sjukfrånvarande arbetstagare beräknas få en genomsnittlig kalendervecka. För att kunna beräkna en sådan ersättning behöver arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per kalendervecka kunna räknas fram. Den i anställningsavtalet överenskomna tjänstgöringsgraden, eller det som i övrigt har avtalats gällande tjänstgöringsgrad kan användas till ledning för en sådan beräkning. Val av referensperiod för att beräkna sjuklönen avgörs således av vad som avtalats om i tjänstgöringsavtalet.

Med en vecka avses en kalendervecka, dvs. en tidsperiod om sju dagar – måndag till söndag. En kalendervecka är vald utifrån tanken om att självrisken ska vara andelsmässigt

densamma för alla försäkrade oavsett antal arbetade timmar per vecka och oavsett hur dessa timmar är förlagda över veckans sju dagar.

Sjuklön kompenserar för det inkomstbortfall arbetstagaren har för dagar i sjuklöneperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat. Karensavdraget speglar hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. För arbetstagare som har en tydligt angiven tjänstgöringsgrad och arbetar regelbundet eller arbetar samma antal timmar varje arbetsdag är det enkelt att beräkna hur de genomsnittligen arbetar. Här är två räkneexempel som får tydliggöra innebörden av reglerna.

Anställd som arbetar regelbundet

Anställd med rätt till sjuklön
Lön: 200 kr/timme
Sjuklön: 160 kr/timme (200 kr x 0,8)

Genomsnittlig veckoarbetstid:
40 timmar
Veckoersättning i sjuklön: 6 400 kr (40 timmar x 160 kr)

Karensavdrag:
20 % av genomsnittlig veckoersättning av sjuklön: 1 280 kr (6 400 kr x 0,2)

Anställd som arbetar deltid

Anställd med rätt till sjuklön
Lön: 150 kr/timme
Sjuklön: 120 kr/timme (150 kr x 0,8)

Genomsnittlig veckoarbetstid:
32 timmar (80 % av heltid, 40 timmar)
Veckoersättning i sjuklön: 3840 kr (32 timmar x 120 kr)

Karensavdrag:
20 % av genomsnittlig veckoersättning av sjuklön: 768 kr (3840 kr x 0,2)

Även om den anställde saknar en tydligt angiven tjänstgöringsgrad men har ett schema och vet hur arbetstiden är förlagd vid tiden för insjuknandet och detta är representativt för hur den anställde vanligtvis arbetar bör dessa uppgifter kunna ligga till grund för en genomsnittlig beräkning. Här är ytterligare ett räkneexempel.

Anställd som arbetar oregelbundet enligt schema

Anställd med rätt till sjuklön
Lön: 110 kr/timme
Sjuklön: 88 kr/timme (110 kr x 0,8)

Genomsnittlig veckoarbetstid:

Arbetar enligt schema (mån 14 h, tis 5 h, ons 5 h, tors 0 h, fre 6 h) Totalt 30 timmar/veckan

Veckoersättning i sjuklön: 2 640 kr (30 timmar x 88 kr)

Karensavdrag:

20 % av genomsnittlig veckoersättning av sjuklön: 528 kr (2640 kr x 0,2)

I exemplet är den anställda sjuk hela måndagen. Sjuklön för måndag: (14 timmar x 88 kr) - 528 kr = 704 kronor

Den anställda får 704 kr i sjuklön för måndagen. Med reglerna om karensdag hade den anställda inte fått någon ersättning alls i sjuklön.

Om arbetstagaren däremot arbetar mycket varierande kan beräkningen bli något mera komplicerad, i synnerhet om arbetet sker utan schema eller avtal om arbetstidsmätt och utförs på tim- eller dagsbasis. För att underlätta tillämpningen i sådana situationer bör historiska uppgifter om antalet arbetade timmar kunna användas till ledning för att beräkna hur arbetstagaren genomsnittligen arbetar. Givet ett användande av historiska uppgifter uppkommer frågan om lämplig jämförelseperiod. Hur långt tillbaka i tiden bör arbetsgivaren blicka? Jämförelseperioden måste med nödvändighet bli en bedömning i det enskilda fallet. Det är emellertid viktigt att genomsnittsberäkningen baseras på förhållanden under en för den försäkrade representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader anses i de flesta fall vara tillräcklig. Ett räkneexempel får tydliggöra detta.

Anställd som arbetar oregelbundet utan fast sysselsättningsgrad

Anställd med rätt till sjuklön

Lön: 140 kr/timme

Sjuklön: 112 kr/timme (140 kr x 0,8)

Genomsnittlig veckoarbetstid:

Arbetsgivaren använder i det här exemplet historiska uppgifter om antalet arbetade timmar för att kunna beräkna hur den anställda genomsnittligen arbetar. Arbetsgivaren tittar i det här fallet en månad bakåt i tiden och bedömer att uppgifterna är rimliga. Det framgår att den anställda i snitt arbetar 36 timmar i veckan.

Veckoersättning i sjuklön: 4032 kr (36 timmar x 112 kr)

Karensavdrag:

20 % av genomsnittlig veckoersättning av sjuklön: 806 kr (4032 kr x 0,2)

Ytterst, för det fall att det inte finns några vägledande avtal och omständigheterna i övrigt är sådana att någon närmare utredning inte står att finna bör den genomsnittliga arbetstiden få uppskattas efter skälighet. Oavsett val av jämförelseperiod är det viktigt att

5(8)

den försäkrade i det enskilda fallet är införstådd med vilken period som utgör underlaget för den genomsnittliga veckoarbetstiden så att det inte uppstår en osäkerhet.

Hur påverkar karensavdraget dig som arbetsgivare?

Karensen beräknas på annat sätt än vad som tidigare har gällt. Som arbetsgivare behöver du säkerställa att du betalar rätt sjuklön. Sjuklönen är 80 procent av den anställdes lön och andra förmåner. Från sjuklönen ska du göra ett karensavdrag. Detta innebär att det kan vara nödvändigt att se över löneadministrationen och om något behöver förändras med anledning av de nya reglerna.

Tänk också på att beräkningen av karensavdraget kan bestämmas genom kollektivavtal, och att det därför är nödvändigt att se över om något har förändrats i eventuellt förekommande kollektivavtal.

6

Hur påverkar karensavdraget dig som anställd?

Karensavdraget är avsett att vara mer rättvist än tidigare regler om karensdag, eftersom avdraget alltid blir 20 procent av sjuklönen. Med karensavdraget har det ingen betydelse vid vilken tidpunkt av arbetsdagen som sjukanmälan sker. Detta med anledning av att avdraget alltid kommer att vara 20 procent av sjuklönen under en genomsnittlig arbetsvecka.

Tänk på att beräkningen av karensavdraget kan bestämmas genom kollektivavtal, och att det därför är nödvändigt att se över om något har förändrats i eventuellt förekommande kollektivavtal.

Hur påverkas du som företagare?

Samma regler som tidigare gäller för dig som har en enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag. Om du däremot har ett aktiebolag betraktas du som anställd i ditt företag, vilket innebär att reglerna om karensavdrag gäller.

Vad gäller om kollektivavtal finns?

Enligt bestämmelserna i sjuklönelagen har arbetstagare rätt att vid sjukdom få en sjuklön som motsvarar 80 procent av anställningsförmånerna. Lagen om sjuklön medger att den närmare beräkningen av sjuklönens storlek får bestämmas genom kollektivavtal. I utformningen av hur karensdagen beräknades har det funnits variationer mellan olika branschavtal. Det har därför ansetts lämpligt att inom sjuklönesystemet medge att den närmare beräkningen av karensavdraget får bestämmas i kollektivavtal, då såväl arbetstiderna som den närmare beräkningen av storleken av sjuklönen tidigare har skiljt sig mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Regleringen har därför utformats så att de avtalsslutande parterna ges utrymme att tekniskt närmare beräkna karensavdragets storlek inom sjuklönesystemet.

Vad gäller för anställda utan kollektivavtal?

Av sjuklönelagen framgår att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande

arbetstagarorganisationen, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal tillämpar vanligen även avtalet på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Om DokuMera

Hos alla företag – stora som små – finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar – mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder – företag och organisationer – och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se
info@dokumera.se