

SEKO Post

Klubb Årsta postterminal
120 21 ÅRSTA

ERSÄTTNINGAR VID

SJUKDOM

ARBETSSKADA

REHABILITERING

FÖRÄLDRALEDIGHETER

NÄRSTÅENDEVÅRD

Våra lathundar finns även på Internet:
www.sekoarsta.se

(2014-01-22/JÅ)

INNEHÅLL

<i>Sjukdom.....</i>	<u>3</u>
<i>Arbetsskada.....</i>	<u>14</u>
<i>Vård av barn.....</i>	<u>19</u>
<i>Graviditetspenning.....</i>	<u>20</u>
<i>Föräldraledighet.....</i>	<u>21</u>
<i>Rehabilitering.....</i>	<u>24</u>
<i>Närståendevård.....</i>	<u>25</u>
<i>Lathund.....</i>	<u>26</u>
<i>Konc. tjänstgöring och del av karensdag.....</i>	<u>27</u>
<i>Sjukavdragen i Heroma</i>	<u>29</u>

Denna lathund är i första hand tänkt att informera om vilka avdrag och ersättningar som gäller enligt våra avtal och hur dessa är anpassade till lagstiftningen. Om du vill ha en utförligare information om de lagstadgade ersättningarna vid sjukdom, föräldraledighet, etc, så finns den informationen på Försäkringskassan hemsida.

SJUKDOM

Den 1 juli 1992 togs arbetsgivarinträdet bort ur våra avtal, vilket innebär att vi som statligt anställda fick, vad sjuklönen beträffar, ungefär samma regler som anställda på den privata marknaden.

Dessa regler innebär att vi ändå behåller en typ av arbetsgivarinträde under den första delen av en sjukperiod. Enligt Sjuklönelagen (Sjll), som trädde i kraft vid årsskiftet 91/92, betalar nämligen arbetsgivaren sjuklön under *sjuklöneperioden*, utan att få någon ersättning från Försäkringskassan (vilket var fallet i det statliga arbetsgivarinträdet). I gengäld sänktes den arbetsgivaravgift, som finansierar sjukförsäkringen.

När sjuklöneperioden är slut tar Försäkringskassan (FK) över och betalar sjukpenning. Eftersom avtalet (ersättningar vid sjukdom regleras i PVA § 12) innehåller kompletterande ersättningar till lagen behåller man under en viss tid en del av lönen samtidigt som man får sjukpenning; se nedan.

Den 1 april 1993 ändrades - återigen - ersättningarna i sjukförsäkringen. En karensdag infördes vid sjukledighet och ersättningsnivåerna sänktes till 80 procent från 91:a dagen. Ersättningen vid arbetslivsinriktad rehabilitering sänktes till 95 procent vid samma tidpunkt. Fr o m 5 juli 1993 sänktes så ersättningen till 70 procent fr o m 366:e dagen.

Den 1 januari 1996 ändrades (som regel: sänktes) ersättningen på nytt, så att den i samtliga försäkringar uppgick till 75 procent (utom under karensdagen).

Fr.o.m. den 1 januari 1998 höjdes ersättningen i samtliga försäkringar till 80 procent. Till det kommer sedan de tillägg (oftast 10 procent) som avtalet ger i vissa fall.

När sjuklönelagen infördes omfattade sjuklöneperioden fjorton dagar. Fr.o.m den 1 januari 1997 utsträcktes den till 28 dagar. Fr.o.m. den 1 april 1998 förkortades sjuklöneperioden så att den återigen blev 14 dagar.

Den 1 juli 2003 förlängdes återigen sjuklöneperioden till 21 dagar. Samtidigt sänktes sjukpenningen till 77,6 procent.

Den 1 januari 2005 kom så en ny "återställare". Sjuklöneperioden kortades till 14 dagar och ersättningen höjdes till 80 procent.

Den 1 juli 2006 höjdes gränsen för SGI från 7,5 till 10 prisbasbelopp.

Den 1 januari 2007 sänktes gränsen för SGI tillbaka till 7,5 prisbasbelopp. Samtidigt sänktes SGI:n från 1,0 till 0,989.

Den 1 januari 2008 sänktes SGI:n ytterligare till 0,97. Det innebär att sjukpenningen i praktiken sänktes från 80 till 77,6 procent.

Den 1 juli 2008 genomfördes flera förändringar i sjukförsäkringen. Den nya grundregeln innebär att sjukpenning betalas ut under högst 364 dagar (inklusive karensdagen) under den senaste 450-dagarsperioden. Även under dessa 364 dagar är sjukpenningen villkorad. Ens arbetsförmåga ska efter 90 dagar prövas även mot annat arbete hos den egna arbetsgivaren, och, om denna inte kan erbjuda sådant, mot arbete på övriga arbetsmarknaden. Efter 180 dagar ska behovet av sjukpenning prövas mot hela arbetsmarknaden. Endast om det finns *särskilda* skäl får man behålla sjukpenningen utan att söka annat arbete.

Efter 364 dagar kan man, om det finns *synnerliga* skäl, beviljas fortsatt sjukpenning i högst 550 dagar. Ersättningen sänks till 75 procent (egentligen 72,75 procent p.g.a. den sänkta SGI:n).

Den 1 juli 2008 ändrades även sjukersättningen. Den tidsbegränsade ersättningen togs bort.

Den 1 januari 2009 trädde vårt nya pensionsavtal, ITP-P, i kraft. I detta finns en sjukpenning som motsvarar 10 procent av den pensionsmedförande lönen. Dessa 10 procent betalas ut under dag 91 - 365.

ITP-P innehåller även kompletterande ersättningar för inkomster >7,5 prisbasbelopp. Se vår *pensionslathund* samt *Lönespecifikationens gåtor* för ytterligare information om detta!

Den 1 januari 2012 genomförs – som följd av en ihållande kritik mot de regler som infördes 2008 – en del justeringar i regelverket om ersättningar vid sjukdom:

- Sjukpenning i särskilda fall till personer som fått maximal tid med tidsbegränsad sjukersättning och som inte har någon sjukpenninggrundande inkomst (SGI) eller har låg SGI införs
- Boendetillägg till personer som fått maximal tid med tidsbegränsad sjukersättning införs
- Det blir möjligt att få ytterligare ersättning från sjukförsäkringen för den som fått maximal tid med sjukpenning eller sjukersättning om det på grund av den försäkrades sjukdom är oskäligt att inte betala sjukpenning.
- Det blir möjligt att få sjukpenning i fler än 914 dagar för hela nedsättningen av arbetsförmågan även om den bara till en fjärdedel beror på godkänd arbetsskada
- Det blir möjligt att få sjukpenning på normalnivå i fler än 364 dagar för hela nedsättningen av arbetsförmåga om den till minst en fjärdedel beror på en allvarlig sjukdom
- Ersättning för resor till och från arbetet istället för sjukpenning ska från årsskiftet inte räknas som förbrukade dagar i beräkningen av hur länge en försäkrad kan ha rätt till sjukpenning
- Fr.o.m. den 1 april 2012 förbättras ersättningen vid arbetsolycksfall så att man får full täckning för inkomstförlusten från första dagen och så länge man är sjukskriven av detta skäl.

Med "lagen" menas här *Lag om allmän försäkring (AFL)*, som är den "stora" lag som reglerar ersättningar mm vid sjukdom, föräldraledigheter och rehabilitering. *Sjuklönelagen (Sjll)*, som jag nämnde ovan, kan sägas vara ett komplement till denna lag.

Branschavtal med postcentrala tilläggsavtal (här förkortat till *PVA*) kompletterar och anpassar i sin tur dessa och (även några andra) lagar till vårt avtalsområde.

Vid arbetsskada gäller reglerna i *Lag om arbetsskadeförsäkring (LAF)*, kompletterad med *Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*.

Rätt till sjuklön: de första 14 dagarna

I normalfallet gäller under de första 14 dagarna sjuklönelagen (Sjll) med följande villkor:

T o m den 15:e kalenderdagen (per sjuktilfälle) får man *sjuklön* från arbetsgivaren, vilket innebär att man får sin vanliga månadslön¹ minus följande avdrag:

Sjuklön dag 1 - 14³

För varje (*arbets*)*timme* görs sjukavdrag enligt följande:

Löneavdrag (*arbets*)dag 1

$$100\% \times \frac{\text{månadslön}^1 \times 12}{52 \times \text{at}^6} = 0\% \text{ ersättning}$$

Löneavdrag (*arbets*)dag 2 - 14

$$20\% \times \frac{\text{månadslön}^1 \times 12}{52 \times \text{at}^6} = 80\% \text{ ersättning}$$

Fr o m den 1 januari 1996 görs våra sjukavdrag per timme.

OBSERVERA 1: Trots att SjLL gäller under 15 *kalender*dagar (= sjuklöneperioden) görs avdrag enbart för *arbetstimmar* under denna period.

OBSERVERA 2: Sjuklöneperioden *börjar* alltid på en *arbetsdag*; sjukanmäler man sig på en fredag så börjar inte perioden löpa förrän första arbetsdagen (SjLL § 7, F-med 17/91).

OBSERVERA 3: De regler som redovisas på följande sidor gäller för lön upp till 7,5 prisbasbelopp. Vad som gäller därutöver, se not 3 på sidan [9](#)

OBSERVERA 4: Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad gäller rätten till sjuklön först när man påbörjat anställningen och varit anställd i fjorton kalenderdagar i följd. Det här kan bli aktuellt för t.ex. jul- och sommaranställda och andra kortare tidsbegränsade anställningar. I dessa fall får man sjukanmäla sig hos Försäkringskassan from första sjukdagen och fr.o.m. andra dagen få sjukpenning från dem.

¹ Alla noter förklaras på sid [9](#)

Rätt till sjuklön: ersättning från 15:e dagen

Istället för lön får man fr o m den 15:e sjukdagen ersättning från Försäkringskassan, sk *sjukpenning*.

Fram t o m den 90:e dagen får man dock behålla 10% av lönen (så att man kommer upp till 90% i sjuklön; FK:s sjukpenning är ju 80% under denna period)

Fr o m den 1 januari 1996 finns en spärr för hur länge man kan få de tio procenten i sjuklön från Posten vilken innebär att man har rätt till sjuklön i högst 90 dagar.

Avdrag fr o m dag 15

Löneavdrag dag 15 - 90

$$90\% \times \frac{(\text{månadslönen}^1 \times 12)^3}{365} = 90\% \text{ avdrag}$$

Löneavdrag fr o m dag 91 -

$$100\% \times \frac{(\text{månadslönen}^1 \times 12)^3}{365} = 100\% \text{ avdrag}$$

När sjukavdraget fr.o.m. **dag 91** - omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. (Gäller fr.o.m. 2006-01-01.

Ersättningar fr o m dag 15

Lön och sjukpenning dag 15 - 90

$$\begin{array}{l} 10\% \text{ av lönen från arbetsgivaren} \\ 80\% \text{ sjukpenning} \end{array} = 90\% \text{ ersättning}$$

Sjukpenning dag 91 - 365:e sjukdagen inom en ramtid på 450 dagar

$$80\%^{1)} \text{ sjukpenning} = 80\% \text{ ersättning}$$

Fr.o.m. den 366:e sjukdagen sänks sjukpenningen till 75% ersättning.

¹⁾ = P.g.a. ändringarna i SGI:n är sjukpenningen egentligen 77,6 procent; se inledningen)

Ingen rätt till sjuklön

Om man är ledig p.g.a av sjukdom men inte har rätt till sjuklön görs följande avdrag:

Ingen rätt till sjuklön

För varje (*arbets*)*timme* görs avdrag enligt följande:

Löneavdrag t o m 14:e kalenderdagen

$$100\% \times \frac{\text{månadslön}^1 \times 12}{52 \times \text{at}^6} = 100\% \text{ avdrag}$$

Löneavdrag fr o m 15:e kalenderdagen

$$100\% \times \frac{\text{månadslön}^1 \times 12}{365} = 100\% \text{ avdrag}$$

Föräldraledighet - Graviditetspenning

Om man byter föräldraledighet med föräldrapenning eller graviditetspenning mot sjukledighet får man ingen sjuklön från Posten de första 14 dagarna. Istället får man en kalenderdagsberäknad 80 - procentig sjukpenning från FK redan från andra dagen.

De första 14 dagarna gör Posten 100-procentigt avdrag enligt tabellen ovan, "*Ingen rätt till sjuklön*", men där "at⁶" byts ut mot "365". Fr o m den 15:e dagen görs avdrag enligt "*Rätt till sjuklön, ersättning från 15:e dagen*", se ovan sid [6](#).

Smittbärrpenning

Om man inte får arbeta p g a risk för överförande av smitta har man rätt till s k smittbärrpenning. Om man uppbär smittbärrpenning gör Posten ett 100-procentigt arbetstim-baserat löneavdrag de första 14 kalenderdagarna. Därefter görs löneavdrag enligt reglerna ovan: *Rätt till sjuklön, ersättning från 15:e dagen*.

Dessa regler innebär att man enbart får smittbärrpenning från Försäkringskassan de

första 14 dagarna, vilken uppgår till 80 procent. Fr o m den 15:e dagen får man dessutom 10 procent i sjuklön från Posten; samma som vid sjukdom.

Försäkringskassans sjukpenning

Försäkringskassans sjukpenning beräknas på följande sätt:

Försäkringskassans sjukpenning

Dag 2 - 14: timberäknad sjukpenning

$$\frac{\text{årsinkomsten (grundlön inkl tillägg)} \times 0,97^7 \times 80^5 \%}{\text{årsarbetstiden}^6 \text{ (-timmarna)}}$$

Fr o m 15:e dagen: kalenderdagsberäknad sjukpenning

$$\frac{\text{årsinkomsten (grundlön inkl tillägg)} \times 0,97^7 \times 80^5 \%}{365 \text{ dagar}}$$

Fr.o.m 366 sjukdagen (inom en ramtid på 450 dagar), under förutsättning att man beviljats förlängd sjukpenning:

$$\frac{\text{årsinkomsten (grundlön inkl tillägg)} \times 0,97^7 \times 75^5 \%}{365 \text{ dagar}}$$

(NB! När man uppger årsinkomst till FK multiplicerar man månadslönen (grundlönen inkl fasta och rörliga tillägg) med 12,0. Fr o m den 1 juli 1994 anmäler man ändrad inkomst till FK först i samband med att man gör anspråk på sjukpenning (motsvarande). Sänkningen av SGI från 1,0 till 0.97 trädde i kraft 1 januari 2008 och gäller i samtliga de fall SGI används i socialförsäkringarna)

I några fall betalar Försäkringskassan *kalenderdagsberäknad* sjukpenning vid sjukdom även under de första 14 dagarna:

- Om man är arbetslös och anmäld på arbetsförmedlingen
- Om man byter havandeskaps- eller föräldrapenning mot sjukpenning

Ersättningsprocenten (0/80 procent) är densamma som ovan.

NOTER:

¹ = Med månadslön menas fast kontant månadslön och ev *fasta* lönetillägg.

Desutom tillkommer det s.k. **sjuklönetillägget**, vilket är lika med det månatliga genomsnittet av de rörliga lönetillägg som man tjänat in under *föregående* år, uppräknade med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp. kalenderår. Med rörliga tillägg menas t ex ob-tillägg, fridagstillägg, semestertillägg, mertidstillägg. Däremot ingår inte övertidstillägg.

Sjuklönetillägget uppgår till 1/365 av underlagssumman.

Underlagssumman för sjuklönetillägg angavs tidigare på januari månads lönespecifikation. Numera måste man begära ut underlaget från sin lönerapportör. Observera att underlagssumman skall räknas upp med löneutrymmet innan tillägget beräknas.

Sjuklönetillägget redovisas separat och samma avdrag görs på det som på den "vanliga" månadslönen och ev. fasta lönetillägg.

² = Dagslön = månadslönen beräknad per dag.

³ = Dock högst 7,5 x prisbasbeloppet, 2014 = 333 000 kr (=27 750 kr/mån). För den del av årsinkomsten som överstiger detta belopp gäller följande regler:

För *den del* av lönen som *överstiger* 7,5 prisbasbelopp betalar Posten fr.o.m. den 15:e sjukdagen 90 procent i *sjuklön*. Eller omvänt så blir avdraget för dessa lönedelar 10 procent.

Fr.o.m. den 91:a dagen betalar Posten 80 procent i *sjukpension* (enligt ITP-P) på *den del* av den *pensionsmedförande* lönen som *överstiger* 7,5 *inkomstbasbelopp*.

⁵ = Sjukpenningen utgör 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) enligt följande tabell:

Sjuk dag	Ersättning från FK
1 -	0%
2 -	80%
365 -	75%

⁶ = **at = genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka**

När man anmäler sin inkomst till Försäkringskassan skall man uppge sin genomsnittliga årsarbetstid i timmar. Några exempel:

40 - timmarsvecka	52 x 40 tim	= 2 080 timmar	
38 - timmarsvecka	52 x 38 tim	= 1 976 timmar	
36 - timmarsvecka	52 x 36 tim	= 1 872 timmar	
25 - timmarsvecka	52 x 25 tim	= 1 300 timmar	= 62,5 procent
20 - timmarsvecka	52 x 20 tim	= 1 040 timmar	= 50 procent
17 - timmarsvecka	52 x 17 tim	= 884 timmar	= 42,5 procent

⁷ = Gäller fr.o.m. 1 januari 2008.

När man är ledig pga sjukdom är det som regel bara den kalenderdagsberäknade sjukpenningen (fr o m dag 15 -) som blir aktuell.

Den timberäknade sjukpenningen (dag 1 - 14) används vid bl a ledighet för tillfällig vård av barn, ledighet med graviditetspenning och vid närståendevård; se respektive avsnitt. Men den tillämpas också i de fall där sjuklönelagen (Sjll) inte gäller, se sid [7](#).

Mer om karensdagen

Återinsjuknanderegeln

Om man insjuknar på nytt inom fem kalenderdagar räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den gamla, vilket innebär att man slipper karensdagen.

Högrisksskydd - förhöjd sjuklön

Allmänt högrisksskydd

Antalet karensdagar begränsas till högst tio under en tolv månadersperiod räknat från den första karensdagen.

Särskilt högrisksskydd

Den som har en omfattande korttidsfrånvaro pga sjukdom (allergier mm) kan slippa karensdagen och få sjuklön med 80% fr o m första dagen.

Man ansöker om det särskilda högrisksskyddet hos Försäkringskassan. Om de beviljar det får arbetsgivaren ersättning från Försäkringskassan för sina "extra" sjuklönekostnader.

(PVA §12 mom 4.1)

Karensdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring och avdrag vid sjukledighet del av karensdagen

Fr.o.m den 1 juli 1996 gäller ett tilläggsavtal som reglerar avdraget i dessa fall. Innehåller redovisas i en bilaga sist i lathunden, sid [27](#)

Övriga ersättningar vid sjukdom

Ersättning vid läkarvård

Ersättningen för **läkarvård** uppgår till 95 kronor.

Förutsatt att man har remiss från läkare utgår samma ersättning vid **psykologbehandling**.

Vid **annan sjukvårdande behandling** (t ex sjukgymnastik) som sker i offentlig vård eller hos privatpraktiserande vårdgivare som tillämpar av regeringen fastställd taxa, utgår ersättning med 55 kronor per behandlingstillfälle.

Prisnedsatta, receptbelagda **läkemedel** som skrivs ut i samband med sjukdom ersätts helt av arbetsgivaren.

Fr.o.m 1 januari 1997 måste man, för att få ersättning från Posten för läkarvård och läkemedel, visa upp respektive högkostnadskort.

Fr o m den 1 januari 1992 får den som blir inlagd på sjukhus en räkning från sjukhuset/landstinget, som man själv måste betala. Mot uppvisande av kvitto ersätter arbetsgivaren enligt avtalet **sjukhusvård** med 70 kr/dag (oavsett den verkliga kostnaden, som idag är högre än 70 kr/dag).

Från och med 1996 beskattas dessa ersättningar.

Observera att förmånerna upphör *fr o m första dagen* vid en tjänstledighet som omfattar mer än en månad.

(PVA § 12 postcentralt tilläggsavtal)

Resersättning

Man får ersättning för resekostnader i samband med besök p.g.a sjukdom hos läkare eller annan vårdpersonal, sjukhusvård, preventivmedels- och abortrådgivning, besök på vårdinrättning för behandling av sjukt barn under 16 år (gäller anhörig), mm.

Man får ersättning för lämpligaste färdmedel. Om man på grund av hälsoskäl eller annan orsak måste åka taxi, får man ersättning för detta.

Från och med 1 januari 1992 gäller att man får ersättning för resor genom sjukvårdsområdet (resan till vårdgivaren) eller vårdcentralen/sjukhuset (från vårdgivaren). Det är dit man skall vända sig med sina krav på ersättning, inte till Försäkringskassan. Grundregeln är också att man för hemresan skall köpa en sjukresebiljett på vårdcentralen/sjukhuset.

Sjukanmälan - sjukintyg

Sjukanmälan

När man blir sjuk anmäler man detta snarast till arbetsgivaren. När försäkringskassan tar över efter fjorton dagar så är det *arbetsgivaren* som är skyldig att anmäla ens sjukledighet dit.

(Sjll § 12, PVA § 12 mom 3)

Sjukintyg - förstadagsföreläggande

När man återgår i tjänst är man skyldig att lämna en sjukförsäkransblankett. Arbetsgivaren har enligt lagen rätt att hålla inne med lön tills dess man lämnat en försäkransblankett.

Är man sjukledig i mer än 7 dagar skall man dessutom styrka sjukdomen med ett läkarintyg.

Om "särskilda skäl" föreligger kan arbetsgivaren kräva att även kortare sjukdomsfall ska styrkas med läkarintyg, s k förstadagsföreläggande. Arbetsgivaren har i det sammanhanget också rätt att begära att intyget ska utfärdas av en viss läkare. Ett beslut om förstadagsföreläggande får inte omfatta längre tid än ett år. Enligt SEKO:s uppfattning ska arbetsgivaren förhandla med facket före ett sådant beslut (i enlighet med MBL §11).

(Sjll §§ 8 - 10, PVA §12 mom 3)

Samordnings- och inskränkingsregler

I PVA finns några sådana regler.

- Om man får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklönen för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som gäller enligt avtalet. (Gäller inte ersättningar från Försäkringskassan eller enligt kollektivavtal, t ex TFA)
- Om man p.g.a arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid som man har rätt till sjuklön, ska sjuklönen istället för avtalets regler utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.
- Om man har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare än Posten eller i samarbete med egen rörelse, ska Posten betala sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om Posten särskilt har åtagit sig detta.
- Man förlorar sin rätt till sjuklön om man
 - ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som man har dömts för genom dom som vunnit laga kraft
 - medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Tvister

I huvudsak två olika typer av tvister kan uppstå kring de första fjorton dagarna där arbetsgivaren är skyldig att enligt Sjuklönelagen betala ut sjuklön.

Den första varianten är att arbetsgivaren anser att man inte varit sjuk, och därför inte vill betala ut någon lön under ledigheten. I det fallet kan man antingen vända sig till Försäkringskassan och begära att man får sjukpenning från dem under den tid man varit sjuk. Om de accepterar det så blir det sedan de som driver frågan gentemot arbetsgivaren. Om de däremot har samma uppfattning som arbetsgivaren, eller om man inte vill vända sig till FK, så är det andra alternativet att facket driver frågan som en lönetvist gentemot arbetsgivaren. Då blir det en sedvanlig tvisteförhandling (där Försäkringskassan enligt Sjll är skyldig att yttra sig i fallet om så krävs) som i sista hand går till Arbetsdomstolen för avgörande. (Tvister gentemot Försäkringskassan, t ex om sjukpenningens storlek, avgörs (fr o m 1995-07-01) av länsrätten. Ärendet kan därefter föras vidare till kammarrätten och i sista instans till regeringsrätten. Försäkringsöverdomstolen togs bort vid samma datum).

Den andra varianten är en ren lönetvist, dvs man är inte oenig om sjukledigheten i sig men väl om hur stor sjuklönen skall vara. Även här blir det fråga om en tvisteförhandling som i sista instans avgörs i Arbetsdomstolen, men utan att FK har någon skyldighet att uttala sig.

Pga arbetsgivarens ovilja att sluta ett rimligt avtal om hur sjuklönen mer i detalj ska beräknas så innehåller våra avtal några svaga punkter som kan ge upphov till tvister.

Enligt Sjll skall ersättningen vid sjukdom uppgå till 0/80 procent av lönen. Vad gäller grundlönen inklusive de fasta tilläggen är detta inget problem. Problemet gäller de rörliga lönetilläggen. Dessa kompenseras genom sjuklönetillägget.

Det är bara det att sjuklönetillägget baseras på lönetilläggen under *föregående* år. Om man t ex byter till en tjänst där det ingår mycket ob-tillägg i lönen så får man med nuvarande system ingen ersättning för detta vid sjukdom förrän nästa år. Det är först då som denna inkomst räknas in i den underlagssumma som ligger till grund för sjuklönetillägget. Ett annat problem gäller övertidsersättning. Den räknas inte alls in underlagssumman för sjuklönetillägg. Viss övertid berättigar dock till sjuklön enligt lagen (och de tolkningar som Försäkringskassan gjort).

För den som av de här anledningarna anser att man fått en felaktig sjuklön återstår att med hjälp av facket driva en tvist gentemot arbetsgivaren. Hur detta skall gå till beskrives närmare i ett meddelande till avdelningarna 1992-02-20 (från Ulf Svensson, förhandlingsavdelningen)

Ytterligare en anledning som kan ge upphov till en tvist är arbetsgivarens möjlighet enligt avtalet att kräva förstadagsintyg.

Eftersom frågan är avtalsreglerad (PVA § 12 mom 3) kan den som råkar ut för ett förstadagsföreläggande begära hjälp med en tvisteförhandling. Observera dock förbundets uppfattning att arbetsgivaren i enlighet med MBL §11 är skyldig att förhandla med facket innan ett förstadagsföreläggande utfärdas.

(Sjuklönelagen §§ 20 - 24, MBL §35, Huvudavtalet 6 kap § 14, PVA § 12)

Om ersättningar vid sjukdom mm, se även Förbundsmeddelande 17/1991, 5/1992 med kompletterande Meddelande till avdelningarna 1992-02-20, 11/1992, Avdelningsmeddelande nr 28 (1992-03-30), F-med 7/1993, Meddelande till avdelningarna 1993-08-24. I Förbundsmeddelande 13/1995 redogörs för vad som gäller vid rättslig prövning och förbundets rättshjälp i tvister som rör AFL och LAF. Förbundsmeddelande 1/1996, 12/1996, 3/1997. Sjuklönelagen finns tillgänglig genom länk från Årstaklubbens hemsida på Internet!

ARBETSSKADA

Reglerna vid arbetsskada har ändrats ett antal gånger under senare år. Det som beskrivs i denna lathund gäller för skador med skadedatum fr.o.m. 1 april 2012.

• Den 1 juli 1993 upphörde den särskilda arbetsskadesjukpenningen. Likaså upphörde de särskilda, förmånligare, reglerna för ersättning vid läkarvård, etc.

Istället gäller numera vid arbetsskada (vare sig det rör sig om arbetssjukdom eller olycksfallsskada) enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) **samma ersättning som vid vanlig sjukdom**, med de löneavdrag som det innebär (se dock nedan, TFA:s kompletterande ersättningar). De förmånligare ersättningar som kvarstår enligt LAF gäller för

- sjukvård utanför Sverige
- tandvård
- särskilda hjälpmedel
- livränta (= stadigvarande inkomstförlust)
- dödsfall

Fr o m den 1 juli 1993 prövar Försäkringskassan om en skada är en arbetsskada enbart när det behövs för att bestämma ersättning enligt LAF.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Fram t.o.m. 2001-09-30 gällde det "statliga" Personskadeavtalet (PSA) för oss. Fr.o.m. den 1 oktober 2001 skedde en övergång till TFA, *Trygghetsförsäkring vid arbetsskada*. Vid den senaste stora omarbetningen av PSA (1995-01) anpassades PSA till TFA, varför förändringarna vid avtalsbytet blev marginella.

TFA är ett komplement till LAF.

TFA ger - om vissa villkor uppfylls - ersättning vid:

- inkomstförlust vid arbetsolycksfall och arbetssjukdom
- sveda och värk
- sjukvårdskostnader och andra kostnader
- lyte eller annat bestående men (medicinsk invaliditet)
- ekonomisk invaliditet
- rehabilitering
- till efterlevande vid dödsfall
- begravningshjälp

Sjukskriven p.g.a olycksfall

Om man tvingas sjukskriva sig p.g.a ett *olycksfall* i arbetet eller på väg till och från arbetet (färdolycksfall), gäller följande regler:

- Vid sjukskrivning p.g.a *olycksfallsskada* (dock *inte* vid färdolycksfall) får man från den 1 april 2012 full ersättning fr.o.m. första dagen. Ersättningen regleras i TFA (som administreras av AFA) som ersätter inkomstförlusten för karensdagen med 100% och övriga sjukdagar med 20 (dag 2 - 14) respektive 10 (dag 15 -) procent.
- Man kan vid *arbetsolycksfall* som föranleder sjukskrivning i högst 14 dagar förutom ersättningen för karensdagen dessutom få ersättning för skadade glasögon, hörapparater, proteser och dylikt, samt ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader.
- Vid sjukfrånvaro p.g.a. våld eller misshandel i anställningen betalar Posten - i det fall TFA inte täcker förlusten - full lön från första dagen, oavsett sjukskrivningens längd.

Vid *färdolycksfall* får man ingen ersättning för inkomstförlust (däremot kan man få andra ersättningar - se nedan)

(TFA §§ 4,6, 8; tilläggsavtal LO/Svenskt Näringsliv; tilläggsavtal SEKO mfl/Posten 2001-03-22)

Sjukskriven pga arbetssjukdom

Med *arbetssjukdom* menas skada som man ådragit sig genom "annan skadlig inverkan i arbetet" än ett rent olycksfall, exempelvis det vi brukar kalla för belastnings- eller förslitningsskador. Kraven för att få en skada klassad som arbetssjukdom skärptes betydligt 1 januari 1993. T.ex. blev betydligt svårare att få de vanliga belastningsskadorna klassade som arbetssjukdom. Dessutom tar Försäkringskassan bara upp ärendet om det finns en "stadigvarande inkomstförlust". T.ex. om man måste byta till ett jobb med sämre lön eller gå ner till deltid, eller att man får sjukersättning.

Fr.o.m. den 1 juli 2002 mildrades dock reglerna något i LAF och även i TFA (det krävs nu "övervägande skäl"), vilket förhoppningsvis ska göra det lättare att få en skada godkänd som arbetssjukdom.

För att en skada skall gälla som arbetssjukdom krävs att den kvarstår 180 dagar efter den dag skadan visade sig och dessutom godkänts som arbetsskada enligt LAF eller enligt ILO:s konvention nr 121. Till sist kan man också få en skada godkänd som arbetssjukdom om den lett till bestående medicinsk invaliditet på minst fem procent. Även här gäller kravet att man måste vara sjuk i minst 180 dagar.

Vid sjukskrivning pga *arbetssjukdom* får man enligt grundregeln ingen kompletterande ersättning för *inkomstförlust* (däremot kan man få andra ersättningar - se nedan!) från TFA. **Om man kan bevisa att arbetsgivaren varit vållande till sjukdomen kan man dock få ersättning för hela inkomstförlusten.**

(TFA §§ 3, 4, 22a)

Sveda och värk

Om man p.g.a. en *olycksfallsskada* varit sjukskriven i mer än 30 dagar får man ersättning för sveda och värk för de dagar man varit sjukskriven. Vid *arbetssjukdom* får man, fr.o.m. den 1 maj 2003, ersättning för sveda och värk endast om man kan visa att arbetsgivaren vållat skadan.

Om svedan och värken har varit "svår" kan man - vid olycksfallsskada - få ersättning fr o m första dagen.

Ersättningen för sveda och värk beräknas efter skadeståndsrättsliga regler.

(TFA §§ 10 - 11)

Invaliditet

De ersättningar som gäller för lyte eller annat bestående men regleras enligt "skadeståndsrättsliga regler".

Man kan också få ersättning från TFA för ekonomisk invaliditet ("framtida inkomstförlust") och för framtida merkostnader. Ersättningen utgår i form av en årlig livränta som fastställs enligt skadeståndsrättsliga normer.

(TFA §§ 13 - 21)

Ersättning för sjukvård, rehabilitering och andra kostnader

Enligt TFA får man ersättning för de kostnader som skadan har medfört. Det kan t ex gälla läkar- och sjukvårdskostnader, rehabilitering, kostnader för skadade kläder, glasögon och dylikt.

Grundregeln för att få ersättning enligt avtalet är att man råkat ut för en *olycksfallsskada* som har medfört "arbetsoförmåga" i mer än fjorton dagar eller medfört bestående invaliditet.

Man får också dessa ersättningar vid skada som godkänts som *arbetsjukdom* enligt ovan.

Man får ersättning för glasögon, hörapparater, proteser och dylikt sam läkar- och sjukvårdskostnader vid arbetsolycksfall även om "arbetsoförmågan" varit högst 14 dagar under förutsättning att skadan styrks av läkare.

Fram t.o.m den 31 mars 2012 gällde en "självrisk" på sammanlagt 600 kronor innan man fick ersättning. Fr.o.m den 1 april 2012 togs självriskan bort.

(TFA §§ 7-8, 24, 33)

Ersättningar vid dödsfall

Vid dödsfall p.g.a. arbetsskada lämnas ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler. Samordning sker med bl.a. tjänstegrupplivsförsäkringen.

(TFA §§ 25, 29)

Färdolycksfall

Färdolycksfall, dvs olycksfallsskada på väg till eller från jobbet, omfattas inte av TFA, om den täcks av trafikskadelagen.

Om inget fordon, som omfattas av trafikskadelagen, är inblandat får man ersättning som för andra skador, dock ingen ersättning för inkomstförlust.

(TFA §§ 3, 6)

Vållande

När lagen och som en följd därav avtalet ändrades (försämrades) återinfördes begreppet "vållande". Det innebär att om man råkat ut för en arbetsskada och själv kan bevisa att arbetsgivaren eller en annan anställd varit vållande till skadan (enligt skadeståndslagen) kan man få en bättre ersättning.

Frågan om arbetsgivaren varit vållande avgörs av en *Vållandenämnd*. Vållandenämnden består av tre jurister som tillsatts av arbetsmarknadens parter.

Om man är missnöjd med Vållandenämndens beslut kan man få hjälp av facket att driva en rättslig process mot arbetsgivaren enligt skadeståndslagen.

Fr.o.m. den 1 maj 2001 ändrades dessa regler till en del genom en ändring i TFA. De nya reglerna innebär att vållandeprövningen för *arbetsolycksfall* slopades. Däremot kvarstår vållandeprövningen för *arbetsjukdomar*. De nya reglerna innebär att man vid olycksfall på arbetet får full lön utan vållandeprövning om man p.g.a. arbetsolycksfallet varit sjukskrivnen i mer än 14 dagar.

(TFA §§ 4, 6, 22a)

Preskriptionstider

Preskriptionstiderna för ersättning är sex eller tio år beroende på vilken typ av skada det gäller.

(TFA § 30a)

Efterskydd

TFA innehåller endast ett efterskydd för arbetssjukdom. Om man drabbats av en arbetssjukdom har man rätt till ersättning även om denna visar sig efter det att ens anställning i Posten har upphört. Villkoren är att den "skadliga inverkan" som gett upphov till sjukdomen ska ha ägt rum efter den 31 januari 1974 samt att arbetssjukdomen ska ha visat sig innan man uppnått 65 års ålder.

(TFA § 28)

Hur gör man?

Om man råkat ut för en arbetsskada ska man ALLTID anmäla skadan. Arbetsledaren har en blankett för detta. När man fyller i blanketten ska man också ALLTID ta hjälp av SKYDDSSOMBUDET. Det är viktigt att arbetsskadeanmälan fylls i rätt från början. I synnerhet gäller detta om man hävdar ersättning p.g.a. arbetssjukdom där man ju får ersättning endast under förutsättning att man själv (med hjälp av facket) kan bevisa att arbetsgivaren eller annan anställd bär skuld till sjukdomen.

Den egna chefen/arbetsledaren lämnar den ifyllda blanketten till Terminalkontoret, som skickar arbetsskadeanmälan vidare till *Försäkringskassan*. Själv ska man få en bekräftelse från Terminalkontoret, att skadeanmälan har tagits emot hos dem. Samtidigt ska man få information om TFA och en blankett där man ska fylla i de uppgifter som behövs för att bedöma om man har rätt till ersättning enligt TFA. Därefter ska löneadministratören skicka skadeanmälan till AFA Trygghetsförsäkringsaktiebolag, som sköter regleringen av dessa ärenden. Om arbetsskadan medfört sjukskrivning och läkarbesök och/eller kostnader som överstiger självriskan **ska** skadeanmälan skickas till AFA.

Om man anser att arbetsgivaren/annan anställd varit vållande måste man själv se till att vållandefrågan prövas genom att detta framgår på arbetsskadeanmälan (eller att man senare anmäler saken till AFA). Om man har en annan uppfattning än AFA om vållandefrågan begär man att *Vållandenämnden* prövar den saken. Om man är missnöjd med Vållandenämndens utslag kan man få hjälp av facket att driva en rättslig process i domstol mot arbetsgivaren enligt skadeståndslagen.

Försäkringskassan skall utreda alla arbetsskador men prövar dem endast om de bedömer att man kan ha rätt till de ersättningar som gäller enligt LAF (se ovan sid [14](#)). Försäkringskassans beslut överklagas till länsrätten, kammarrätten och i sista hand regeringsrätten. **Om man är missnöjd med ett beslut från Försäkringskassan och vill ha hjälp av facket att överklaga måste man omedelbart kontakta klubben eller avdelningen.** Detta därför att man efter två månader förlorar sin rätt att överklaga Försäkringskassans beslut.

(TFA finns tillgängligt på Årstaklubbens hemsida)

Läs också *LO:s Skadehandbok*, som utförligt beskriver "det lokala arbetet med ersättning för skador i arbetet".

VÅRD AV BARN

Tillfällig föräldrapenning utgår

- vid ledighet för vård av sjukt barn med 60 dagar per barn och år — dock högst sammanlagt i 120 dagar — tills barnet fyller 12 år.
- vid pappaledighet i anslutning till barns födelse 10 dagar/barn.

När man har en ledighet som berättigar till tillfällig föräldrapenning *måste man själv anmäla ledigheten till Försäkringskassan.*

Under ledigheten görs ett löneavdrag som beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times d^*}$$

d^* = genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka.

(PVA § 13 postcentralt tilläggsavtal)

Tillfällig föräldrapenning

Från FK får man **tillfällig föräldrapenning**, som beräknas som (arbets)dagberäknad sjukpenning och där ersättningen uppgår till 80 procent av den sjukpenningsgrundande inkomsten.

När man är tjänstledig med **tillfällig** föräldrapenning får man utöver ersättningen från FK inga extra tillägg (vilket man får vid föräldraledighet med föräldrapenning — föräldrapenningtillägg).

Vid tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdraget endast för arbetsdagar. Är man t ex ledig för vård av barn fre-må och är tjänstgöringsfri lö-sö görs avdrag endast för fredag och måndag.

GRAVIDITETSPENNING

Den som har ett fysiskt påfrestande arbete som man på grund av graviditeten inte orkar med, har rätt att bli omplacerad till ett lättare arbete.

Med fysiskt påfrestande arbete menas till exempel arbete som till stor del innebär tunga lyft, påfrestande ensidiga rörelser eller att man måste stå en stor del av arbetstiden.

Vill man bli omplacerad måste man anmäla det till arbetsgivaren minst en månad i förväg. Gör man sin anmälan för sent, och arbetsgivaren av den anledningen inte kan ordna omplacering, riskerar man att inte få någon graviditetsspenning.

Man har också rätt till omplacering om man blir avstängd från sitt arbete med stöd av arbetsmiljölagen.

Graviditetsspenning

Om man inte kan bli omplacerad kan man få *graviditetsspenning*.

Graviditetsspenning utgår under högst 50 dagar, dock tidigast från och med den 60 dagen före den beräknade nedkomsten. De sista 10 dagarna före den beräknade nedkomsten kan man inte få graviditetsspenning.

Vid tjänstledighet med rätt till graviditetsspenning görs samma löneavdrag som vid föräldraledighet med föräldrapenning, se nästa avsnitt.

Graviditetsspenningen som man får från försäkringskassan beräknas på samma sätt som den vanliga sjukpenningen, se sid [8](#). Dock slipper man karensdagen vid havandeskapsledighet. Ersättningen uppgår dessutom till 80 procent av den sjukpenningsgrundande inkomsten under hela ledigheten.

FÖRÄLDRALEDIGHET

Man har fr.o.m. 1 januari 2002 rätt till 480 dagars föräldraledighet med **föräldrapenning (Fp)**.

Föräldrapenningen får tas ut fr o m 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år.

I 390 dagar får man en *föräldrapenning* som uppgår till 80 procent av SGI, dock lägst 180 kr/dag (=grundnivån). Dessutom tillkommer enligt vårt avtal ett *föräldraledighetstillägg*. I resterande 90 dagar får man ersättning enligt lägstanivån = 180 kr/dag.

Grundregeln är att båda föräldrarna ska dela på föräldraledigheten. Den ena parten får dock överlåta sina dagar, med undantag för 60 dagar som den andra parten måste ta ut ("pappamånad").

Vid föräldraledighet som berättigar till Fp görs ett löneavdrag för varje kalenderdag som ledigheten omfattar med 3,3 procent av månadslönen. Är man ledig en eller flera hela månader görs avdrag med månadslönen.

Fr.o.m. den 1 januari 2002 kan föräldraledigheten delas upp i åttondelar. Sedan tidigare har det varit möjligt att ta ut ledigheten i tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning (och på det viset förlänga ledigheten). I dessa fall anpassas avdraget till ledighetens omfattning; månadslönen räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Observera att denna *partiella föräldraledighet* inte är detsamma som avtalets *partiella tjänstledighet*, vilket innebär att de regler för semesterberäkning och avstämning av arbetstid som gäller i det senare fallet inte blir aktuella här.

Man får inte dela upp sin föräldraledighet i hur många perioder som helst. Grundregeln är att man får dela upp ledigheten i högst tre perioder per kalenderår. Man får dock komma överens med arbetsgivaren om fler perioder.

(PVA § 13 postcentralt tilläggsavtal)

Föräldrapenning

Föräldrapenningen motsvarar en *kalenderdagsberäknad* sjukpenning som uppgår till 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

Den 1 juli 2006 togs kvalifikationskravet för att få rätt till föräldrapenning bort. Man har nu rätt till fp från första anställningsdagen.

Föräldraledighetstillägg

Utöver föräldrapenningen får man ett s k *föräldraledighetstillägg* under förutsättning att man haft en *oavbruten anställning i Posten under minst ett år före den första dagen av föräldraledigheten* (OBS! att detta krav kvarstår efter 1 juli 2006 då kvalifikationskravet för att få fp togs bort). Föräldraledighetstillägget utgör 10 procent av daglönen. Daglönen beräknas som 3,3 procent av månadslönen.

Med månadslön menas:

- Fast månadslön inklusive fasta lönetillägg.
- Genomsnittet per månad av under föregående år intjänade rörliga lönetillägg, uppräknade med 2,5 procent (overtidsersättning undantas)

Fp-tillägget utgår för de dagar som försäkringskassan betalat ut föräldrapenning. Man skall, för att få föräldrapenningstillägg, till lönekontoret skicka in kopia på utbetalningshandlingarna från Försäkringskassan.

(PVA § 13 postcentralt tilläggsavtal)

Sjukpenningen

I samband med föräldraledighet med föräldrapenning finns några detaljregler som man bör känna till. En sådan är vad som händer med *sjukpenningen* under en föräldraledighet med föräldrapenning. Man har ju under den tid man uppbär föräldrapenning rätt att sjukskriva sig och istället för föräldrapenning få vanlig sjukpenning.

Om man sjukskriver sig under en föräldraledighet med föräldrapenning får man *sjukpenning från försäkringskassan fr o m första sjukdagen* (se sid [8f](#)). Arbetsgivarens avdrag fortsätter att vara kalenderdagsberäknat under sjukledigheten, även de första 14 dagarna. Förutom denna särregel sker avdragen enligt reglerna för "Rätt till sjuklön", se sid [7](#). Det här innebär att man sammantaget får ungefär samma ersättning vid sjukdom under föräldraledigheten som i vanliga fall, dvs 0 procent den första dagen, 80 procent dag 2 - 21, 90 procent fram t o m 90:e dagen och därefter 80 procent.

Tills dess barnet fyllt 1 år behåller man den sjukpenning man var berättigad till när ledigheten började. Om man vid den tidpunkten fortsätter att vara ledig med föräldrapenning (eller sjukpenning) behåller man samma sjukpenning. Om man däremot slutar sin anställning eller tar en tjänstledighet som är större än den som motsvaras av föräldrapenningen anpassas (sänks) sjukpenningen till den inkomst man har under ledigheten.

90-dagarsregeln

Föräldrapenningen behåller man däremot oförändrad upp tills dess barnet fyller 2 år.

Får man sedan barn på nytt inom 2½ år efter det förra barnets födelse, får man föräldrapenning med lägst det belopp per dag man fick vid förra barnets födelse.

Om det går en längre tid än 2½ år mellan födslarna, och man under tiden innan det nya barnet föds varit helt eller partiellt tjänstledig, så får man däremot föräldrapenningen sänkt till vad som motsvaras av den aktuella, sjukpenninggrundande, inkomsten.

Även om man en tid innan det nya barnet föds ökar sin inkomst, till exempel genom att upphöra med en partiell tjänstledighet och återgå till sin ursprungliga anställningsgrad, kan det bli problem. Försäkringskassan godtar i det fallet normalt inte en inkomständring som skett senare än sex månader före den nya födseln.

Här finns i avtalet en s k 90-dagarsregel, som man kan ha nytta av. Den innebär att om man efter en längre tids (= mer än 90 dagar) partiell tjänstledighet *avbryter denna minst 90 dagar före barnets faktiska födelse* (här räcker det alltså inte med det beräknade datumet för födseln) så beräknas föräldradighetstillägget på ett sådant sätt att det täcker det man förlorar i sänkt föräldrapenning.

Föräldradighetstillägget utgör i det här fallet (jämför ovan) skillnaden mellan daglönen och föräldrapenningen.

(PVA § 13 postcentralt tilläggsavtal)

REHABILITERING

I Lagen om allmän försäkring (AFL) finns bestämmelser som innebär att man kan få ersättning vid två olika typer av rehabilitering.

I båda fallen är det Försäkringskassan som beslutar om rehabiliteringen och de ersättningar som kan bli aktuella.

Medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering

Med medicinsk rehabilitering menas en medicinsk behandling/rehabilitering som syftar till att *förebygga* sjukdom eller förkorta sjukdomstid eller helt eller delvis förebygga eller häva nedsättning av arbetsförmågan.

I AFL 22 kap regleras den rehabiliteringsersättning som man kan få när man deltar i en arbetslivsinriktad rehabilitering. Med arbetslivsinriktad menas att rehabiliteringen syftar till att man skall kunna komma tillbaka i arbetslivet igen.

När man genomgår medicinsk rehabilitering får man kalenderdagsberäknad 80-procentig sjukpenning från första dagen.

När man deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering - och man pga av denna inte kan arbeta - har man löneavdrag med 100 procent av månadslönen. Istället får man en **rehabiliteringspenning** från Försäkringskassan. Denna uppgår till 80 procent.

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering kan man också få 1/4, 1/2 eller 3/4 rehabiliteringspenning om man kan arbeta resterande tid under rehabiliteringen.

När man deltar i en arbetslivsinriktad rehabilitering kan man dessutom få ersättning för resekostnader, traktamente, kursavgifter och läromedel.

(AFL3 kap § 7B, 22 kap; PVA § 12 mom 5)

Om regler och ersättningar vid rehabilitering, se även Förbundsmeddelande 21/1991, 5/92 med kompletterande brev till avdelningarna 1992-02-20, 11/1992, Avdelningsmeddelande nr 28/1992, Förbundsmeddelande 12/1993.

NÄRSTÅENDEVÅRD

Den 1 juli 1989 trädde lagen om närståendevård i kraft.

Lagen innebär att man har rätt att med sjukpenning som ersättning (sk **närståendepening**) vårda en svårt sjuk närstående i hemmet under sammanlagt 60 dagar (de 60 dagarna är knutna till den sjuke). Med svårt sjuk avses att sjukdomen är livshotande. Vilka sjukdomar det är fråga om finns inte redovisat, eftersom samma sjukdom kan vara livshotande i ett fall men inte i ett annat.

Begreppet närstående är valt med avsikt, eftersom närstående kan vara annan än släkting. Det är försäkringskassan som ytterst tolkar lagen.

När man är ledig för vård av närstående görs samma löneavdrag som när man är tjänstledig för vård av sjukt barn och uppbär tillfällig föräldrapenning, se sid [19](#).

Istället betalar FK ut en **närståendepening**, som beräknas som regel på samma sätt som den (arbets)dagberäknade sjukpenningen och där ersättningen uppgår till 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI).

SEMESTER

Semestern påverkas inte alls vid tjänstledighet med graviditetspenning och föräldrapenning. För tillfällig föräldrapenning är 120 dagar per år och förälder semestergrundande. För närståendepening gäller max 45 dagar per år och för smittbärrapenning max 180 dagar per år.

Vid tjänstledighet pga sjukdom gäller följande.

- *Sjukdom*. Hela sjukdomstiden är semesterlönegrundande det år man insjuknar (år 1) och hela det efterföljande kalenderåret (år 2). Gäller för den som insjuknar på heltid 1 april 2010 och senare. För den som insjuknat på heltid före 1 april 2010 och fortsätter att vara sjukskriven på heltid efter detta datum gäller att man även kvalificerar för semester 180 dagar under år 3.

För deltidssjukskrivna gäller grundregeln (år 1 och år 2 kvalificerar) from 1 april 2010 oavsett om man insjuknat före eller efter detta datum.

För timanställda gäller andra regler. För den som insjuknade (samma regler för hel- och deltid) före 1 april 2010 är frånvaron semesterlönegrundande under 180 dagar år 1, år 2 och år 3. Den som insjuknar 1 april 2010 eller senare kvalificerar bara år 1 och år 2.

- *Arbetsskada*. Vid tjänstledighet för sjukdom p g a arbetsskada, är hela tiden semesterlönegrundande, utan begränsningar.

Vid tjänstledighet med föräldrapenning gäller samma regel som för föräldrapenningstillägget. Dvs att utbetalningshandlingarna skall skickas till lönekontoret för tillgodoräkning av semestergrundande tid.

(Vid ledighet med halv eller fjärdedels eller åttondels Fp gäller särskilda regler, som jag inte går in på här).

LATHUND

Ledighet	Avdrag ³⁾		Ersättning ³⁾	
Sjukdom, Rätt till sjuklön och sjukpenning	Dag 1	100%	Dag 1	0%
	2 - 14	20%	2 - 14	80%
	15 - 90	90%	15 - 90	90%
	91 -	100%	91 -	90%
			366 -	75%
Sjukdom, Rätt till sjukpenning men ej sjuklön		100%	Dag 1	0%
			2 -	80%
			366 -	75%
Vård av barn	100%		80%	
Graviditetspenning	100%		80%	
Föräldraledighet	100%		90%	
Smittbärarpenning	100%		80%	
Rehabilitering	100%		80%	
Närståendevård	100%		80%	

Vi är tacksamma för synpunkter på innehållet i denna lathund!
Kontakta: Jan Ahman, jan.ahman@telia.com. Tel: 0708-717 310

Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring och under del av karensdagen

1996 ändrades reglerna för sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring och vid sjukledighet del av karensdag.

Numera gäller att det 100-procentiga karensdagsavdraget görs för *högst* det antal timmar som motsvarar *en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden* i helgfri vecka. Därefter dras 20 procent.

Exempel 1. För den som arbetar 40-timmarsvecka och har en månadslön på 18.000 kr blir avdraget följande:

$$\frac{20.000 \times 12}{2080^1} \times \frac{40}{5} = 923:08$$

Exempel 2. För den som arbetar extremnatt och har 36-timmarsvecka blir karensavdraget:

$$\frac{20.000 \times 12}{1872^1} \times \frac{36}{5} = 923:08$$

¹= Genomsnittlig årsarbetstid i timmar.

Avdraget görs för *högst* den *genomsnittliga* arbetstiden. Har man ett schema där arbetspasset en dag är *kortare* än den genomsnittliga arbetstiden görs karensavdrag för de timmar som gäller enligt schemat för den dagen.

Exempel 3. Schemat ser ut på följande sätt:

M	Ti	O	To	F	
8-00	10-00	6-00	8-00	8-00	= 40-00 tim/vecka

Om karensdagen infaller på tisdagen beräknas karensavdraget med 100 procent för 8 timmar och 20 procent för resterande 2 timmar. Om karensdagen infaller på onsdagen beräknas karensavdraget med 100 procent för 6 timmar.

Del av karensdag

Blir man sjuk under arbetet och går hem innan arbetsdagen är slut räknas denna dag som karensdag och man får karensavdrag (100 procent) i förhållande till hur stor del av arbetsdagen man blir borta:

Sjukfrånvarons längd	Avdrag för
Högst 25 procent	25 procent
25,1 - 50	50

50,1 - 75	75
Mer än 75	100

Exempel 4. Om min arbetsdag är åtta timmar och jag går hem efter fyra timmar får jag karensavdrag för 50 procent. Om jag går hem när en timme återstår görs karensavdrag för 25 procent.

Det 25-50-75-100-procentiga avdraget görs sedan på det belopp som räknats fram enligt exemplen ovan. Går man t ex hem efter exakt halva dagen blir avdraget $50\% \times 923:08 = 461:54$ kr.

Extremnattare

För extremnattare är arbetspasset = arbetsdagen. Blir man sjuk efter midnatt räknas delen av karensdagen i förhållande till hela det arbetspass man börjat på kvällen; inte i förhållande det man ska börja kommande kväll.

Exempel 5. Om man har tjänstgöring mellan 18.00 - 06.00 med en halvtimmes rast inlagd blir arbetspasset 11,5 timmar. Om jag blir sjuk och går hem kl. 02.00 så blir jag borta 4 timmar eller $4/11,5 = 35$ procent av arbetspasset, vilket innebär att jag får avdrag för 50 procent enligt tabellen ovan. Det 50-procentiga avdraget görs därefter på det genomsnittliga belopp som räknats fram i exempel 2, $50\% \times 923:08 = 461:54$ kr.

Observera. På lönereversalen redovisas avdraget för hela det första arbetspasset/arbetsdagen i en klump som *karensdagsavdrag*, trots att den del av det första arbetspasset/arbetsdagen som överskjuter den genomsnittliga veckoarbetstiden endast belastas med 20 procent avdrag.

PVA § 12 mom 4.1

(Branschskrivelse 7/96 post)

Heromaskolan, del 1.

Sjukavdrag enligt Heroma

• De allra flesta råkar någon gång ut för att bli sjuk och när man blir sjuk får man ett avdrag på lönen.

Första sjukdagen, eller karensdagen som det heter i de här sammanhangen, tappar man hela lönen. Dag 2 - 14 får man en sjuklön från arbetsgivaren, som motsvarar 80 procent av ordinarie lön. Fr.o.m 15:e sjukdagen tar Försäkringskassan över och betalar en sjukpenning som numera ersätter 77,6 procent av lönen. Dessutom behåller man 10 procent i sjuklön från Posten fram till den 90:e sjukdagen. Fr.o.m dag 91 upphör sjuklönen och istället får man fr.o.m. den 1 januari 2009 10 procent i sjukpension från vårt pensionsavtal, ITP-P, ovanpå sjukpenningen. Sjukpensionen betalas ut t.o.m. den 360 sjukdagen. Därefter återstår enbart sjukpenningen – om nu Försäkringskassan godkänner att man är fortsatt sjuk. Vilket de för övrigt kan ifrågasätta redan på ett tidigare stadium – men det är ämnet för en annan artikel.

I våra avtal finns regler för hur sjukavdragen ska göras. Fram till för snart två år sedan hanterade Posten avdragen och tilläggen i det gamla lönesystemet PULS. I och med att Friberg & co utsådes lönehänteringen till WM-data (som fusionerades och bytte namn till Logica i februari 2008) ersattes PULS av Palett, som numera heter Heroma – i folkmun döpt till Hiroshima. PULS var inget idealiskt system, men övergången till Palett/Heroma var att hamna ur askan i elden.

Vi ska i den här Heroma-lektionen studera hur sjukavdragen görs och redovisas på lönespecifikationen. Vi börjar med karensdagen.

1. Karensdagsavdrag

Sjukavdraget beräknas de första 14 dagarna per timme och fr.o.m dag 15 per kalenderdag.

Det timberäknade avdraget beskrivs så här i Villkorsavtalet:

“Sjukavdraget beräknas per timme enligt formlerna i branschavtalet och med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetsti-

den per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.”

Den formel man hänvisar till ser ut så här:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Har man samma arbetstid varje dag och arbetar fem dagar i veckan så blir uträkningen ganska enkel. Arbetar man 8 timmar fem dagar så blir *“den genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka”* 40 timmar och *en femtedel* av denna blir 8 timmar. Om vi antar att jag har 20.000 kr i månadslön så blir uträkningen:

Exempel 1. $20.000 \times 12 / (52 \times 40) = 115,38$ i avdrag per timme. Eftersom jag arbetar 8 timmar/dag både genomsnittligt och i verkligheten blir avdraget för karensdagen $8 \times 115,38 = 923,08$ kr.

Det var väl inte så svårt!

Nu är verkligheten på våra terminaler tyvärr krångligare än i detta exempel. Det är få som arbetar exakt 8 timmar per dag varje dag under schemaperioden.

Om jag till exempel arbetar extremnatt så är arbetstiden för de flesta på Årsta 12-45 timmar per natt men eftersom man bara arbetar vissa nätter så blir *den genomsnittliga arbetstiden per vecka* 36 timmar. Eller rättare sagt: *cirka* 36 timmar; jag återkommer till det! Eftersom karensdagsavdraget, som vi alldeles nyss lärde oss, bara ska motsvara en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden så ska karensdagsavdrag i det här fallet dras för $36 / 5 = 7,2$ timmar.

Om vi gör om samma beräkning som ovan får vi då följande:

Exempel 2. $20.000 \times 12 / (52 \times 36) = 128,21512$ kr/tim (att jag behåller alla decimaler beror på att Heroma avrundar till två decimaler först i sista steget, skulle jag göra det här skulle detta räknexempel inte stämma på öret!). Ett högre avdrag alltså! MEN detta kompenseras genom att extremnattare ju arbetar 7,2 timmar i genomsnitt och inte 8 timmar som i exemplet ovan: $128,20512 \times 7,2 = 923,07691$, av-

rundat 923,08 kr. Simalabim! Samma avdrag trots till synes olika förutsättningar – och det är ju också poängen med denna (genom fackligt arbete framförhandlade) regel i avtalet.

Nu är dessvärre verkligheten ännu krångligare än så här! Vi tror alla att vi arbetar 36 - 38 - 39 eller 40 timmar per vecka eller har ett deltidstågande som är lägre än så och som man får betalt för. Men! När Heroma beräknar sjukavdragen utgår man från den tid som verkligen finns schemalagd i schemat. Den räknar inte in de 15 minuter i o-tid som de flesta av oss har i schemana på Årsta och inte heller den undertid som många har och som man får betalt för, men som av schematekniska skäl inte går att lägga ut. Vill man kontrollräkna sina sjukavdrag måste man känna till även detta och för att göra det måste man fråga sin lönerapportör eller motsvarande. *Inte för att det egentligen spelar någon roll för själva avdraget eftersom sjukavdraget avgörs av 1. dels hur stor månadslön jag har, 2. dels hur många timmar jag sammanlagt varit sjukledig.* Men för att få de olika posterna på lönespecifikationen att stämma måste man känna till det.

Låt mig ta ett exempel som jag nyligen räknat på. Det gäller en extremnattare som går på 36-timmarsschema, men har 15 minuter o-tid och 7,8 minuter undertid per vecka i sitt schema. Den verkliga arbetstiden blir då 35,62 timmar, vilket är det tal som Heroma använder. (Här dyker förresten ett nytt problem upp! En timme har 60 minuter, men i Heroma räknar man timmar och minuter i decimaler: 45 minuter blir i Heromas värld 0,75 timmar. När man som i det här exemplet drar ifrån $15 + 7,8 = 22,8$ minuter från 36 timmar så blir det inte 35 timmar och 37 minuter utan 35,62 timmar!).

Resultatet blir då om vi använder samma uppställning som ovan

Exempel 3. $20.000 \times 12 / (52 \times 35,62) = 129,57284$ kr/tim i avdrag. *En femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden* blir i det här fallet $35,62 / 5 = 7,124$ timmar. Karensdagsavdraget blir därmed $7,124 \times 129,57284 = 923,08$ kr även i det här ex-

emplet; månadslönen är ju densamma.

2. Sjukavdrag Dag 2 - 14

Sjukavdraget för denna period görs enligt samma formel som ovan, men med den skillnaden att här drar man bara bort 20% av lönen. Avdraget görs för de sjuktimmars som återstår när man dragit ifrån karensdagstimmarna.

Om vi fortsätter med Exempel 3 och antar att han eller hon varit sjuk 2 nätter så innebär det $2 \times 12,75$ timmar = 25,50 timmars sjukfrånvaro. Eftersom karensdagen i det här fallet kostade 7,124 timmar återstår $25,50 - 7,124 = 18,376$ timmar som det ska göras ett 20-procentigt avdrag på. Då blir ekvationen så här:

Exempel 4. $20\% \times 20.000 \times 12 / (52 \times 35,62) \times 18,376 = 476,2061$ kronor

Det sammanlagda sjukavdraget för dessa två nätter blir (avrundat) i det här exemplet 923,07691 kr (karensdagen) + 476,2061 kr (resterande timmar) = 1.399,28 kr.

3. Sjukavdrag Dag 15 -

Fr.o.m. den 15:e sjukdagen är avdraget kalenderdagsberäknat enligt denna formel:

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

Exempel 5. $90\% \times 20.000 \times 12 / 365 = 591,78$ kr i avdrag för varje kalenderdag fr.o.m. den 15:e sjukdagen.

4. Lönespecifikationen

Jag vill nu utfärda en varning! Tycker du att detta är krångligt – sluta att läsa här! Nu ska vi nämligen titta litet på hur avdragen redovisas på lönespecifikationen!

Jag fortsätter med den extremnattare som behandlas i exempel 3 och 4 ovan och de förutsättningar som gäller denne. Han eller hon har varit sjuk två nätter = $2 \times 12,75$ timmar, har en månadslön på 20.000 kr och har en veckoarbetstid på 35,62 timmar vilket ger en årsarbetstid på $52 \times 35,62 = 1852,24$ timmar. Här måste man känna till den *exakta* veckoarbetstiden för att få siffrorna på lönespecifikationen att stämma – begär uppgift om den hos din lönerapportör!

På lönespec:en redovisas sjukavdragen i två steg, opedagogiskt nog dessutom i fel ordning.

I det här fallet, med en kort sjukfrånvaro som enbart omfattar timberäknad frånva-

ro, finns en bit ner två avdrag: "Avdrag karensdag" och "Sjukavdrag". Det ser kolumnvis ut så här, från vänster till höger:

- "Avdrag karensdag" / datum för frånvaron noteras from och tom / Omfatta = 1 / Antal = 12,75 / å-belopp/enhet = 129,57 / Belopp = 1652,05 – (Obs! Här står ett minus efter beloppet = det är ett avdrag som gjorts).

- "Sjukavdrag" / datum för frånvaro from och tom / Omfatta = 100 / Antal = 12,75 / å-belopp/enhet = 129,57 / Belopp = 1652,05 –.

Vad betyder då detta? Ja, varför man skriver att "omfatta" = "1" för karensdagen men "100" för resterande avdrag vet jag inte. Det intressanta är att i nästa kolumn redovisar man 12,75 timmar som karensavdrag, vilket är fel, men det kommer senare att korrigeras. Resterande 12,75 timmar redovisas på nästa rad som "Sjukavdrag". Den timlön som avdraget beräknas på, 129,57, får man fram genom att dividera årslönen med årsarbetstiden. Här måste man som sagt veta den *exakta* årsarbetstiden för att det ska stämma. I det här fallet blir uträkningen $20.000 \times 12 / 1852,24 = 129,57$. Multiplicerar man till sist timmarna (12,75) med timbeloppet (129,57) så får man det belopp som redovisas i sista kolumnen på båda raderna, 1652,05 kr. Sammanlagt har man nu gjort ett sjukavdrag med $2 \times 1652,05 = 3304,10$ kr.

Det är naturligtvis alldeles för mycket, enligt avtalet skulle ju avdraget uppgå till sammanlagt 1.399,28 kr. Här har man i praktiken dragit av 100 procent av lönen för de två sjukdagarna, och riktigt så dåliga är ju inte våra avtal! Därför måste man nu betala tillbaka en del av det man dragit!

Det gör man – förvirrande nog – längre upp på lönespecifikationen. Här finns två rader som kallas "Sjuklön 80%" respektive "Sjuklön 80% Karens". Om vi börjar med den andra raden "Sjuklön 80% Karens" så syftar den till att betala tillbaka det som dragits för mycket för karensdagen. Av uträkningen ovan framgick att karensdagsavdraget ska göras för 7,124 timmar. Eftersom man gjort ett karensavdrag (=100 procent) för 12,75 timmar längre ner på specifikationen måste mellanskillnaden betalas tillbaka = $12,75 - 7,124 = 5,63$ (eg. 5,626 men man avrundar till två decimaler i lönespec:en).

Det är också det antal timmar som redovi-

sas i kolumnen "Antal". För att få fram å-beloppet per timme som ska betalas tillbaka använder vi samma formel som i Exempel 4, men byter ut 20% mot 80% eftersom det är vad man ska ha i sjuklöne de första 14 dagarna, när karensen är betald:

Exempel 6. $80\% \times 20.000 \times 12 / (52 \times 35,62) = 103,65827$ kr/tim.

Tar vi detta å-belopp och multiplicerar med det antal timmar man ska få tillbaka så blir summan $5,626 \times 103,65827 = 583,18$ kr.

På raden ovanför, "Sjuklön 80%" betalar man enligt samma principer tillbaka 80 procent i sjuklöne för resterande timmar man varit sjuk: $12,75$ timmar $\times 103,65827 = 1321,6429$ kr.

Vi har nu sammanlagt fått tillbaka $583,18 + 1321,6429 = 1904,8229$ kr.

Vi såg tidigare att man dragit sammanlagt 3304,10 kr. Vi får nu tillbaka 1904,8229 kr, vilket betyder att vi netto fått ett avdrag för de två sjukdagarna på $3304,10 - 1904,8229 = 1399,28$ kr. Det stämmer alltså med det belopp som ska dras enligt avtalet!

Men efter en väldigt lång och krokig omväg kan man tycka! Och nu har jag ändå utgått ifrån ett enkelt exempel där man dessutom matat in rätt uppgifter. Det är inte alltid så! Och då blir det ännu snårigare och kräver ännu fler timmars räknande för att reda ut vad som är fel!

5. Sjuklönstillägg

När man är sjuk får man ett s.k. sjuklönstillägg som ska kompensera förlusten av lönetillägg (fr.a. ob- och mertidstillägg) när man är sjuk. Den här artikeln är redan alldeles för lång och dessutom är frågan under utredning så den saken återkommer jag till i nästa nummer av *Faktuell*. Då ska vi också lära oss litet om hur Heroma hanterar semesterdagarna!

Jan Åhman

Avtalstexten som reglerar sjukavdragen finns tillgängliga på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Avtal" och klicka på "Postens Villkorsavtal (PVA)"!

Heromaskolan, andra lektionen

Sjuklönetillägget

• I första delen av Heromaskolan lärde vi oss vilka avdrag på lönen som görs när vi blir sjuka, och, framför allt, hur dessa sedan redovisas på vår lönespecifikation. Nu görs det inte bara avdrag vid sjukdom, vi får ett tillägg också! Det s.k. *sjuklönetillägget* ersätter de lönetillägg man förlorar vid sjukledighet, i vårt fall framför allt ob-, semester- och mertidstillägg. Sjuklönetillägget beskrivs så här i vårt Villkorsavtal (§12 mom 8):

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp. kalenderår.

Rörliga tillägg

Man utgår alltså från de rörliga tillägg jag haft kalenderåret innan jag blir sjuk. (Observera att mertidsersättning ingår, men inte övertidsersättning). Är jag sjuk i år, 2008, är det tilläggen 2007 som utgör den *underlagssumma*, som används för beräkningen av sjuklönetillägget. Tidigare – innan Heroma! – redovisades denna underlagssumma varje år på lönespecifikationen i januari. Nu måste man själv ta reda på underlagssumman genom att be sin lönerapportör plocka fram den eller genom att själv maila eller ringa till HR Direkt Lön (hrdirektion.se@logica.com). Vill man kan man ju kolla räkna att underlagssumman stämmer med de lönetillägg som finns redovisade på lönespecifikationerna under föregående år! Nu räcker det inte med att ta fram själva underlagssumman, man måste också känna till det "*löneutrymme enligt branschavtalet för resp. kalenderår*" som den enligt avtalet ska räknas upp med. För gällande avtalsperiod är det ganska enkelt eftersom detta *löneutrymme* är detsamma, 3,4 procent, för varje avtalsår. Blir jag sjuk i år ska alltså underlagssumman (=2007 års lönetillägg) räknas upp med 2008 års löneutrymme som är 3,4 procent.

Exempel 1. Mina rörliga lönetillägg under

2007 utgör en underlagssumma på 12.000,00 kr. Den ska räknas upp med årets löneutrymme som är 3,4 procent = $12.000,00 + (12.000,00 * 3,4\%) = 12.408,00$ kr. 12.408 kr är alltså den summa vi ska använda oss av i de fortsatta beräkningarna.

Tim- och dagberäknat

Sjuklönetillägget utgår enligt samma principer som gäller för den sjuklön jag får från Posten. Det innebär att jag inte får något tillägg den första sjukdagen (karensdagen), 80 procent av tillägget dag 2 - 14 samt 10 procent dag 15 - 90. Därefter upphört sjuklönetillägget liksom sjuklönen (Fr.o.m. 1 januari 2009 får vi en sjukpension på 10 procent fro.m. dag 91 enligt det nya pensionsavtalet – men det är en annan historia).

Det här innebär också att tillägget är timberäknat dag 2 - 14 och därefter dagberäknat, enligt de principer vi lärde oss i den första Heroma-lektionen. För att kunna beräkna tillägget dag 2 - 14 måste jag därför också känna till min *verkliga arbetstid enligt schemat*, en uppgift jag får begära av min lönerapportör.

Formeln för att beräkna tillägget ser då ut så här:

Dag 2 - 14:

$$80\% * \text{underlagssumman} \\ \text{uppräknad med löneutrymmet} \\ \text{mina årsarbetstimmar enligt schema}$$

Dag 15 - 90:

$$10\% * \text{underlagssumman} \\ \text{uppräknad med löneutrymmet} \\ 365$$

Tvåskiftare

Om vi utgår ifrån att jag är tvåskiftare med en (uppräknad) underlagssumma på 12.408 kr och min årsarbetstid är 1.976 timmar (52 veckor * 38 timmar; Obs! att du *måste* kolla med din rapportör om det *exakta* timantalet!) så får vi följande sjuklönetillägg under dag 2 - 14:

Exempel 2. $80\% * (12.408 / 1.976) = 5,02$ kr i sjuklönetillägg för varje sjuktimme.

Fr.o.m dag 15 sjunker tillägget till 10 procent och beräknas per dag:

Exempel 3. $10\% * (12.408 / 365) = 3,40$ kr i sjuklönetillägg per sjukdag. (Fr.o.m. den 15:e sjukdagen får man ju sin huvudsakliga sjuklön genom sjukpenningen från Försäkringskassan. I underlaget för sjukpenningen ska även tilläggen ingå).

Extremnattare

Om vi istället för denne tvåskiftare räknar på den extremnattare som jag använde som exempel i föregående lektion får vi följande exempel. Vi utgår ifrån att han eller hon har en (uppräknad) underlagssumma på 45.000,00 kr och en årsarbetstid på 1852,24 timmar.

Exempel 4. $80\% * (45.000 / 1852,24) = 19,44$ kr i sjuklönetillägg per sjuktimme dag 2 - 14.

Exempel 5. $10\% * (45.000 / 365) = 12,33$ kr/dag i tillägg dag 15 - 90.

Eftersom man som extremnattare har avsevärt högre ob-tillägg så blir också sjuklönetillägget betydligt högre, eftersom det ska ersätta det ob man förlorar vid sjukdom.

Lönespecifikationen

På lönespecifikationen redovisas sjuklönetillägget som "Sjuklönetillägg 80%" för de första 14 dagarna och därefter som "Sjuklönetillägg 10%". Antal timmar respektive dagar redovisas i kolumnen "Antal" och i kolumnen "å-belopp" står förhoppningsvis det belopp per timme respektive dag som du räknat fram med hjälp av denna lektion!

Jan Åhman