

Central Samverkansgrupp

Tid: kl. 08:30-12:00

Plats: Utvecklingen, Södra vägen 5, plan 3

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev (-), förhandlingschef
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Lennart Johansson (Vision)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Görel Stoltz (Kommunal)
Dragica Grahovac (SACO)
Magnus Lönn (Ledarna)
Viktoria Jonsson (Läraryrket)

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Mötets öppnande

Mötets ordförande förklarar mötet öppnat.

2. Information och dialog - Kommunikatör i beredskap

Information och dialog kring införande av ny funktion.

Bilagor

- CSG 190117-Kommunikatör i beredskap
- 2018-11-28 - Funktionsbeskrivning- KiB

3. Information och dialog - Karensavdraget

information och möjlighet till dialog kring hanteringen av karensavdrag istället för karensdag.

Bilagor

- Komplettering till månadsinformation från Lön
- Redogörelsetext från SKL - karensavdraget

4. Information och dialog - Regionservice verksamhet

Information från förvaltningschefen kring verksamheten och dialog kring aktuella frågor.

Information och dialog - Kommunikatör i beredskap

2



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Kommunikatör i beredskap

CSG 2019-01-17

Kommunikatör i beredskap

- Syftet är att öka Region Hallands krishanteringsförmåga.
- Budgeterat för 2019 på säkerhetsavdelningen i likhet med TiB.
- Medverkan i funktionen bygger på frivillighet.

Funktionsbeskrivning

- KiB utses av kommunikationsdirektör
- Beredskap veckovis – byte måndag morgon
- Aktiveras av TIB
- Nåbar inom 10 minuter
- Börja arbeta inom 30 minuter
- Vara på plats i centrala Halmstad inom 90 minuter

Ersättning och tidrapportering

- Ersättning utgår för tid utanför ordinarie arbetstid (17-08 + helger)
- Ersättning enligt avtal; Allmänna bestämmelser §22
- Beredskapsersättningen registreras enligt schema
- Arbetad tid under beredskap tidrapporteras i PS självservice

Kompetenskrav

- Anställd som kommunikatör/kommunikationsstrateg
- God kännedom om Region Halland
- Kunskap om krisorganisationen och stabsmetodik
- Kunna sammanfatta en händelse, målgruppsanpassa texter
- Mediehantering och pressutskick
- Publicera i Region Hallands kanaler

Tidplan

- (vår/sommar - förarbete av funktionsansvarig)
- 30 nov. - informationsmöte
- 7 dec. - deadline, intresseanmälan
- 14 dec. - besked om funktionens sammansättning och beräknad start
- 2019 - funktionen igång
- maj/juni - uppföljning och utvärdering

Riskanalys	Åtgärd
Krävs samordnare för funktionen	samordnare utsedd, som tillsammans med kommunikationsdirektör startar upp funktionen. Gemensam yta i Teams.
Beredskap för ofta	Åtta personer schemalagda på rull
Ojämn fördelning storhelger	Samordnare som schemalägger har i ansvar att föra statistik och fördela jämt
Plötsliga avhopp påverkar schema	En ömsesidig uppsägning på tre månader fastställs i överenskommelsen som tecknas
Omfattande kravställning	Den uppfattas som rimlig över tid. Utbildningsplan läggs för att kompetenshöja första året och därefter löpande efter behov.
För få övningar	KiB prioriteras i kommande planerade övningar. Egna övningar planeras in.
Ny funktion som måste samverka med TiB	Gemensamma möten planeras in, kontakt varje vecka vid överlämningar.
Blir uppringd i fel frågor, av fel personer	KiB aktiveras enbart av TiB. Tydliga rutiner vem som gör vad tas fram. Ej pressjour.
Krav på inställelsetid exkluderande	Förändrade krav – det viktiga är när man börjar arbeta, inte var.

2018-11-29

version 4.0

Funktionsbeskrivning – Kommunikatör i beredskap

Det är viktigt för Region Halland att kunna hantera en kris när som helst under dygnets alla timmar. Därför finns i Region Halland funktionen Kommunikatör i beredskap, KiB.

Kommunikatör i beredskap, KiB, ska rotera mellan ett antal utsedda kommunikationsstrateger/kommunikatörer i Region Halland. Vid tjänstgöring har KiB beredskap dygnet runt under en vecka i taget, enligt ett förbestämt rullande schema. Efter en veckas beredskap, sker överlämning till nästa KiB som tar över beredskapen.

Kompetenskrav – kunskap och utbildning

Kommunikatör i beredskap ska ha följande kompetens:

- Ha anställning som kommunikator/kommunikationsstrateg i Region Halland
- Ha god kännedom om Region Hallands organisation och krisorganisation
- Kunna hantera kommunikationsbehov och målgruppsanpassa
- Ha mycket god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
- Ha mycket god samarbetsförmåga
- Kunna ge media grundläggande information och vid behov vägleda till rätt talesperson
- Kunna hantera Region Hallands pressmeddelandetjänst (Apsis/MyNewsdesk /motsvarande), kunna skicka ut pressinformation
- Kunna publicera på intranät/extranät, regionhalland.se, 1177.se (motsvarande)
- Kunna publicera i WIS (MSBs webbaserade informationssystem)
- Kunna publicera i lämpliga sociala medier, t ex Facebook, Twitter, Instagram
- Kunna hantera mobiltelefon/Rakel
- Veta hur man ordnar ett telefonmöte
- Kunskap om olika typer av VMA
- Veta hur eventuellt behov av VMA ska hanteras
- Kunna göra enklare filmer med mobilen och kunna publicera dessa på regionens webbplatser.

- Kunna utvärdera kommunikationsinsats efter avslutad händelse
- Vara uppdaterad på samarbetsplatsen Kriskommunikation
- Ingå i Region Hallands kriskommunikatörsnätverk
- Ha access in till Regionkontoret dygnet runt (passagekort/SITHS-kort/nyckel)
- Känna till hur man larmar av/på Regionkontoret, Södra vägen 9.
- Ha övergripande kunskap om kommunal och statlig förvaltning
- Ha genomgått utbildning i Stabsmetodik
- Ha genomgått MSBs kurs i Kriskommunikation
- Ha genomgått grundläggande Rakel-utbildning

Tjänstgöring

KiB har beredskap en vecka per person (vanligtvis), året runt. Beredskapen omfattar icke kontorstid, det vill säga 17.00-08.00 måndag till fredag och dygnets alla timmar från fredag kl. 17.00 till måndag kl. 08.00. Under veckan med beredskap ska kommunikátören tjänstgöra på ordinarie tjänst 08:00-17:00 och vara nåbar för TiB även denna tid. Först efter ordinarie arbetstid gäller ersättning för Jour/Beredskap. Under beredskapen ska KiB vara nåbar på mobil/Rakel inom 10 minuter, börja hantera händelsen inom 30 minuter och kunna ta sig till centrala Halmstad inom 90 minuter.

Beredskapstiden ska i möjligaste mån vara förlagd samtidig med Tjänsteman i beredskap (TiB). Vid överlämning ansvarar avlämnande KiB för att ge en lägesbild till tillträdande KiB.

Vid planerad ledighet ordnar berörd KiB själv ersättare genom byte med en kollega och meddelar växeln och berörd TiB om bytet. Vid oförutsedd frånvaro och sjukdom ordnas ersättare i samverkan med funktionsansvarig.

Överlämning

Kommunikatör i beredskap lämnar över till nästa KiB måndagar kl 08:00. Avgående KiB ska då ge pågående KiB lägesrapport, "senaste nytt".

Efter överlämningen ska motringning ske, så att avgående KiB konstaterar att pågående KiB är igång och tar emot samtal.

Avstämning ska även ske mellan pågående TiB och KiB.

Tidrapportering och ersättning för Jour/Beredskap

Tidrapportering ska ske i PS Självservice. Den fasta beredskapsersättningen schemaläggs. Ersättning utgår för tid *utanför* ordinarie arbetstid.

Beredskap/Joursersättning gäller, enligt avtal Allmänna bestämmelser (AB) § 22. (Arbetstiden regleras enligt det lokala avtalet Veckovila 95.)

När KiB aktiveras måste arbetad tid registreras i PS Självservice. Minsta tid som registreras är 30 minuter.

Loggbok

Loggbok ska föras. Samtliga ärenden ska dokumenteras, så att de går att följa upp.

IT-behörighet

Kommunikatör i beredskap ska ha behörighet till samtliga system som KiBen kan behöva agera i:

- Intranät, extranät, 1177.se, regionhalland.se, Office365
- Region Hallands krisdagbok
- WIS
- Sociala medier (Region Hallands) – Facebook, Twitter, Instagram
- UpKeeper
- KiB-dagbok och TiB-dagbok

Utrustning

- Mobil- / Rakel-telefon
- Bärbar dator med laddare
- 3G/4G-kort till datorn
- Ska kunna nyttja Rakel-mobil vid behov
- Passerkort/SITHS motsv till Regionkontoret

Samordnande uppdrag

En person får uppdraget att vara samordnare för det veckovisa KiB-schemat. Denne person ser även till att televäxeln och beredskapsplaneraren har tillgång till aktuellt KiB-veckoschema. KiB-veckoschemat ska alltid vara tillgängligt för samtliga KiB:ar, så var och en kan se hur planeringen ser ut.

En person får uppdraget att vara sammankallande för KiB:arna och se till att KiB-möten för avstämning och utveckling sker minst 4 gånger om året.

Kommunikationsdirektören utser KiB

Det är kommunikationsdirektören som utser och beslutar om antal KiB. Utsedd person skriver på en överenskommelse där tre månaders uppsägningstid regleras.

Bakgrund:

Region Halland har skyldighet att kunna agera vid kris eller extraordinär händelse, enligt lagen om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (Lagen om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap, LEH). 2006:544).

Information och dialog - Karensavdraget

3

Komplettering till månadsinformation från Löne- och Personalservice, GAS

Den 17 december kom SKL med information kring tolkningarna av förändringen för karensavdrag, därför kommer denna information först nu.

Karensavdrag istället för karensdag

Den 1 januari 2019 införs ett karensavdrag istället för en karensdag. Ändringen i avtalen görs till följd av en ändring i sjuklönelagen som syftar till att löneavdraget vid sjukdom ska bli mer förutsebar för arbetstagaren och ge rättvisare förutsättningar arbetstagare emellan.

Syftet är att ge ett mer jämlikt avdrag till de som arbetar långa arbetspass, men också att stänga möjligheten för arbetstagaren att kunna styra löneavdraget, till exempel genom att sjukanmäla sig sent på arbetsdagen.

Karensavdraget får en tydligare koppling till inkomst av tjänst snarare än arbetstidens förläggning. Karensavdraget ska göras mot intjänad sjuklön för sjuklöneperioden och sjuklön beräknas från dag 1. Karensavdraget ska även som grundprincip dras till fullo, oavsett tidpunkt för insjuknande.

Förändringarna innebär i korthet att flera av våra avtal tillförs två beräkningsgrunder för hantering av karensavdrag, en som baseras på kalenderdagsberäkning och en som grundar sig på timlöneberäkning.

Kalenderdagsberäkningen omfattar samtliga arbetstagare med en inplanerad schemalagd arbetstid på minst en hel kalendermånad. Timlöneberäkningen omfattar övriga arbetstagare.

Vi vet i nuläget inte exakt hur lönespecifikationerna kommer att se ut framöver beträffande sjukavdraget, återkommer så fort vi vet mer.

Information om förändringen kommer att gå ut till samtliga medarbetare via intranätet inom kort.

Med vänlig hälsning

Anne Sjölin avdelningschef, Löne- och Personalservice, GAS
anne.sjolin@regionhalland.se
072 - 985 25 25

Redogörelsetext för ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser, AB 14 och 17

Utskriftsdatum: 2018.12.21 11:22:11

Datum: 2018.12.11

Utfärdare: Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona

Dokumenttyp: Avtal

Ikraftträdelse: 2019.1.1

Status: På väg

Innehållsförteckning

Inledning	2
Grunder för beräkning av lön i AB	2
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall	4
Mom. 3 anmärkning 2, ändras	4
Mom. 4, nytt moment tillförs	4
Karensavdrag enligt mom. 4 a)	5
Gränsdragningen mellan punkt 4 a) och 4 b)	6
Exempel	6
Särskilda ersättningar	11
Jour och beredskap	12
Karensavdrag enligt mom. 4 b)	14
Exempel	14
Mom. 5, ändras	16
Mom. 6, ändras	16
Mom. 7, ändras	16
§ 28 Sjukdom m.m.	16
Mom. 5, ändras	16
Bilagor	17
Bilaga E	17
Övergångsbestämmelser	17
Centrala parterns överenskommelse om uppföljning	19

Redogörelsetext för ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser, AB 14 och 17

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har enats med Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFR's förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare, Lärarnas samverkansråd och AkademikerAlliansen om ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser (AB). Ändringarna görs till följd av en ändring i lagen om sjuklön 1991:1047 (SjLL) som innebär att karensdagen ersätts av ett karensavdrag. Lagändringen träder i kraft den 1 januari 2019.

Inledning

Det görs ändringar och tillägg i AB § 17 mom. 3 till och med mom. 7, samt § 28 mom. 5. Ändringarna påverkar numreringen på efterkommande moment.

Ändringar görs även i avtalen BEA, BUI, BAL, PAN, Tekniksprånget och Studentmedarbetaravtalet. För dessa ändringar redogörs i Cirkulär 18:54 – 18:58.

Efter ändringarna gäller AB 14 i lydelse 2019-01-01 samt AB 17 i lydelse 2019-01-01.

Grunder för beräkning av lön i AB

Nedan följer förklaringar av ett antal begrepp som relaterar till löneberäkning.

Fast kontant lön Löneformen kontant månadslön tillämpas för arbetstagare med en anställning från tre månader och uppåt och/eller en sysselsättningsgrad från 40%. Eventuella fasta lönetillägg behandlas också som fast kontant lön om inte annat överenskommit.

<i>Timlön</i>	Löneform för arbetstagare med en anställning som är kortare än tre månader och/eller lägre sysselsättningsgrad än 40%. Det finns möjlighet att utbetala månadslön istället, om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om det.
<i>Kalenderdagslön</i>	Fast kontant lön delat med antalet dagar i aktuell kalendermånad. vilket medför att arbetstagaren har lön för samtliga kalenderdagar i månaden, även fridagar. Kalenderdagslön kan även gällande karensavdraget beräknas fram utifrån total timlön för månaden.
<i>Beräkningsperiod</i>	Den period under vilken arbetstiden förläggs. Beräkningsperioden kan överensstämma med schemalägningsperioden, men en beräkningsperiod kan även innehålla flera schemalägningsperioder. Längsta beräkningsperioden är enligt avtalet 16 veckor. Längre perioder kräver lokalt kollektivavtal.
<i>1,4-principen</i>	Varje ledighet utan rätt till lön ska i löneberäkningshänseende bära sin del av antalet fridagar under beräkningsperioden. Kvoten 1,4 kommer från att en kalendervecka, (sju kalenderdagar) divideras med fem arbetsdagar (7/5). Kvoten varierar utifrån antal arbetspass under en beräkningsperiod, Exempelvis ger 13 arbetspass under 28 kalenderdagar en kvot på 2,15. Kvoten beräknas till två decimaler.
<i>Kvotberäkning</i>	Antalet arbetsdagar som arbetstagaren har varit ledig utan rätt till lön i beräkningsperioden multipliceras med tillämplig kvot. Kvotberäkning enligt 1,4-principen används när värdet av antalet lediga dagar utan lön ska fastställas. Exempelvis ger ledighet med 4 dagar och med en kvot på 2,15, lägre lön med 8,60 dagar x kalenderdagslönen.
<i>Övervägande-principen</i>	Om ett arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen ska det arbetspasset i löneberäkningshänseende hänföras det dygn där flest timmar av passet infaller. Detta gäller även vid beräkning av karensavdraget.

<i>Särskilda ersättningar</i>	Som underlag till sjuklön ingår obekväm arbetstid och jour och beredskap (§ 28 mom. 5 d-e).
<i>Sjuklöneperiod</i>	Den period när arbetsgivaren betalar sjuklön till arbetstagaren enligt SjLL. Karensavdrag görs under denna period mot sjuklön.
<i>Karensavdrag</i>	Det avdrag som görs på arbetstagarens sjuklön vid sjukledighet enligt beräkning som framgår av kollektivavtal.
<i>Sjukperiod</i>	Period när arbetstagaren i oavbruten följd är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom.

Ändringar i AB 14 och 17, i lydelse 2018-07-01

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Mom. 3 anmärkning 2, ändras

Följande skrivning från anmärkning 2 utgår helt: ”Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester”. Med karensavdrag, vilket i grunden är en genomsnittlig beräkning, blir principen att arbetstagaren vid sjukanmälan under semesterledigt bryter semestern och återgår till ordinarie arbetstidsförläggning. Sjukledighet hanteras därefter på samma sätt som övrig sjukanmälan.

Ovanstående innebär att ett schema alltid behöver finnas för arbetstagaren som speglar ordinarie arbetstidsförläggning, även under semesterledigheten.

Mom. 4, nytt moment tillförs

Ett nytt moment har tillförts i § 17 gällande beräkningsgrunder för karensavdraget.

a) anger beräkningsgrunder för tillsvidareanställda samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och i förväg fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad samt

b) som anger beräkningsgrunder för övriga arbetstagare.

Av första stycket till moment 4 framgår att karensavdraget görs på sjuklön. I en anmärkning i momentet framgår att avdraget inte kan överstiga sjuklönen för sjuklöneperioden. Sjuklön ska beräknas redan från dag ett i sjuklöneperioden.

En av intentionerna med införandet av karensavdraget är att avdraget ska vara likvärdigt oberoende av när sjukdomen inträffar. Om hela karensavdraget inte kan dras gentemot sjuklönen dag ett i sjuklöneperioden, exempelvis på grund av att arbetstagaren blev sjuk under del av dag, ska karensavdraget fortsätta dras mot resterande sjuklön under sjuklöneperioden. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete dag två blir dock inte karensavdraget högre än sjuklönen för dag ett i sjuklöneperioden.

Karensavdrag enligt mom. 4 a)

I § 17 mom. 4 a) beskrivs hur karensavdraget ska beräknas för samtliga tillsvidareanställda arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad, vilket gäller oavsett om arbetstagaren har månadslön eller timlön. Det innebär att alla arbetstagare, såväl tillsvidareanställda som de med tidsbegränsad anställning som har ett anställningsavtal som sträcker sig minst en hel kalendermånad, samt arbetstagare med en i förväg inplanerad arbetstidsförläggning under minst en hel kalendermånad, ska beräknas enligt a). Med kalendermånad avses från den första till den sista dagen i en hel kalendermånad. Samtliga månadsavlönade arbetstagare hanteras enligt mom. 4 a).

Karensavdraget med kalenderdagsberäkning görs enligt följande

kalenderdagslön x 1,4 x 80%.

Faktor 1,4 motsvarar 20 % av veckolönen. Vid beräkning av karensavdrag är faktorn konstant för alla arbetstagare oavsett kvot.

Gränsdragningen mellan punkt 4 a) och 4 b)

Samtliga månadsavlönade arbetstagare hanteras enligt mom. 4 a). En arbetstagare med timlön tackar ja till ett vikariat från och med 31 mars till och med 15 april. Därefter görs överenskommelse om ytterligare ett vikariat från och med 19 april till och med 3 maj. Den 28 april sjukanmäler sig arbetstagaren. Den beräkningsgrund för karensavdrag som då ska användas är timlöneberäkning enligt §17 mom. 4 b). Anledningen till detta är att schemat inte i förväg är planerat för hela kalendermånaden, utan arbetstid tillkommer efter hand under månaden. Om arbetstagaren däremot tackat ja till en anställning från och med 31 mars till och med 3 maj ska karensavdrag enligt kalenderdagsberäkning (mom. 4 a) göras.

Principiella ställningstaganden gällande gränsdragning mellan tillämpning av mom. 4 punkt a) eller b) ska hanteras av centrala parter.

Exempel

Exempel 1, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 1,4

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 1,4. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön beräknas genom att dela månadslönen med antalet dagar i den aktuella månaden, i detta fall 25 000/30.

Kalenderdagslön	$833,33 \times 30 \text{ dgr}$	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	$833,33 \times 1,4$	=	- 1 166,66
Sjuklön	$833,33 \times 1,4 \times 80 \%$	=	933,33
Karensavdrag	$833,33 \times 1,4 \times 80 \%$	=	- 933,33
Summa		=	23 833,34

För en arbetstagare som i ovanstående exempel blir karensavdraget 933,33 kr. Det motsvarar summan för sjuklön.

Exempel 2, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 2,20

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	- 1 833,33
Sjuklön	1 833,33 x 80 %	=	1 466,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %	=	- 933,33
Summa		=	23 700,00

I exempel 2 och 3 framgår att arbetstagare med en arbetstidsförläggning som ger en högre kvot behåller del av sjuklönen från dag ett i sjuklöneperioden.

Exempel 3, Karensavdrag för arbetstagare med kvot 2,80

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,28. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,8	=	- 2 333,32
Sjuklön	833,33 x 2,8 x 80 %	=	1 866,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80 %	=	- 933,33
Summa		=	23 600,01

Exempel 4, Karensavdrag vid insjuknande del av dag

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Arbetstagaren sjukanmäler sig när två timmar återstår av ett arbetspass på totalt elva immar. Den aktuella månader har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren är åter i arbete nästkommande arbetstag.

Kalenderdagslön	$833,33 \times 30 \text{ dgr}$	=	25 000,00
Sjukfrånvaro 2 timmar	$2/11 \times 833,33 \times 2,2$	=	- 333,33
Sjuklön	$333,33 \times 80 \%$	=	266,67
Karensavdrag	$833,33 \times 1,4 \times 80 \% = -933,33$	=	- 266,67
Summa		=	24 666,67

Sjuklönen är i ovanstående exempel lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 266,67 kr eftersom karensavdraget aldrig kan bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 666,66 kr ($933,33 - 266,67$) av karensavdraget vilket dras mot sjuklönen för sjuklöneperioden.

Exempel 5, Karensavdrag vid deltidssjukskrivning

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 1,4 (fem arbetsdagar av veckans sju). Arbetstagaren sjukanmäler sig på 50 % av heltid. Den aktuella månaden har 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	$833,33 \times 30 \text{ dgr}$	=	25 000,00
Sjukfrånvaro 4 timmar	$4/8 \times 833,33 \times 1,4$	=	- 583,33
Sjuklön 4 timmar	$583,33 \times 80 \%$	=	466,66
Karensavdrag	$833,33 \times 1,4 \times 80 \% = -933,33$	=	- 466,66
Summa		=	24 416,67

Sjuklönen är i exemplet lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 466,66 kr om arbetstagaren är tillbaka på heltid följande dag. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 466,67 kr (933,33 - 466,66) av karensavdraget vilket dras mot kommande sjuklön för sjuklöneperioden. Karensavdraget är detsamma oavsett om arbetstagaren är sjuk på hela sin tjänstgöringsgrad eller endast på deltid.

Exempel 6, Karensavdrag med kalenderdagsberäkning och timlön, motsvarande heltid

De arbetstagare som har timlön och en i förväg planerad arbetstidsförläggning som är minst en hel kalendermånad ska också kalenderdagsberäknas. Det innebär att en kalenderdagslön behöver räknas fram genom att intjänad timlön för månaden delas med antalet dagar i kalendermånaden. Arbetstagaren har 130 kr i timlön och har arbetat 165 timmar i en månad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer inför ett inplanerat arbetspass på fyra timmar.

Lön för månaden	165 x 130	=	21 450,00
(Kalenderdagslön	21 450/30 dgr	=	715,00)
Sjukfrånvaro 4 tim.	4 x 130	=	- 520,00
Sjuklön	4 x 130 x 80%	=	416,00
Karensavdrag	715 x 1,4 x 80%	=	- 800,80
Summa		=	20 545,20

I ovanstående exempel framgår att arbetstagaren har arbetat motsvarande heltid vilket speglas i karensavdraget som blir högre. Om arbetstagaren är tillbaka dag två kommer karensavdraget att motsvara sjuklönen, 416 kr. Om sjukledigheten fortsätter efter dag ett ska karensavdrag fortsatt göras med 384,80 kr (800,80 - 416) mot sjuklönen i sjuklöneperioden.

Exempel 7, Karensavdrag för timlön, motsvarande deltid

I exemplet har arbetstagaren 130 kr i timlön och har arbetat 103 timmar i en månad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer inför ett inplanerat arbetspass på nio timmar.

Lön för månaden	103 x 130	=	13 390,00
(Kalenderdagslön	13 390/30 dgr	=	446,33)
Sjukfrånvaro 9 tim.	9 x 130	=	- 1 170,00
Sjuklön	9 x 130 x 80%	=	936,00
Karensavdrag	446,33 x 1,4 x 80%	=	- 499,89
Summa		=	12 656,11

I ovanstående exempel framgår att för arbetstagare med timlön baseras karensavdraget på hur mycket arbetstagaren har arbetat under aktuell kalendermånad. Arbetstagaren behåller del av sjuklönen redan från dag ett (436,11 kr).

Exempel 8, Karensavdrag för timlön, med låg sysselsättningsgrad och kalenderdagsberäkning

Arbetstagaren arbetar ett åtta timmarspass i veckan. Timlönen är 130 kr under en kalendermånad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer innan veckans inplanerade arbetspass.

Lön för månaden	32 x 130	=	4 160,00
(Kalenderdagslön	4 160/ 30 dgr	=	138,67)
Sjukfrånvaro	8 x 130	=	- 1 040,00
Sjuklön	8 x 130 x 80%	=	832,00
Karensavdrag	138,67 x 1,4 x 80%	=	- 155,31
Summa		=	3 796,69

Arbetstagaren får i ovanstående exempel ett lågt karensavdrag och behåller delar av sjuklönen redan dag ett. Det beror på att arbetstagaren sammanlagt har arbetat få timmar under månaden. I exemplet visas att det trots en arbetstidsförläggning som motsvarar en heltid för den aktuella dagen, görs karensavdraget utifrån ett genomsnitt av månaden.

Särskilda ersättningar

Enligt AB § 28 mom. 5 utgör särskilda ersättningar i form av O-tillägg samt jour och beredskap grund för beräkning av sjuklön. Därmed ska karensavdraget även beräknas på dessa särskilda ersättningar.

Beräkningen för den del av karensavdraget som utgörs av särskilda ersättningar sker endast under dag ett i sjuklöneperioden. De särskilda ersättningarna utgör en del av karensavdraget enligt följande:

Särskilda ersättningar för insjuknandedagen x 80 %

Exempel 9, Karensavdrag med kalenderdagsberäkning inklusive O-tillägg

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20 sjukanmäler sig i en månad med 30 kalenderdagar. För insjuknandedagen skulle 540 kr i O-tillägg utgå i ersättning.

			Lön	O-tillägg
Lön och särskilda ersättningar			25 000,00	540
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	-1 833,32	- 540
Sjuklön lönedelar	1833,32 x 80%	=	1 467,66	
Sjuklön O-tillägg	540 x 80%	=		432
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80%	=	-933,33	-432
Summa			23 701,01	0

Det totala karensavdraget i denna sjukperiod blir 933,33 kr för lönedelen samt 432 kr för de särskilda ersättningarna. Totalt blir karensavdraget 1 365,33 kr. Exemplet visar att ingen ersättning för O-tillägg ska utbetalas gällande insjuknandedagen. För dag två och framåt i sjuklöneperioden ingår dock särskilda ersättningar i underlag för sjuklönen.

Exempel 10, Karensavdrag för O-tillägg vid insjuknande del av dag

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,20. Månaden har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren sjukanmäler sig de sista två timmarna av ett arbetspass på åtta timmar. För insjuknandedagen skulle 540 kr i O-tillägg utgå i ersättning totalt. För de två timmar arbetstagaren insjuknar skulle 140 kr i O-tillägg ha utgått i ersättning.

		Lön	O-tillägg
Lön och särskilda ersättningar		25 000,00	540
Sjukfrånvaro 2 tim.	$2/8 \times 833,33 \times 2,2$	- 458,33	-140
Sjuklön 2 tim.	$458 \times 80\%$	366,67	
Sjuklön O-tillägg	$140 \times 80\%$		112
Karensavdrag	$833,33 \times 1,4 \times 80\%$	- 933,33	- 112
Summa		= 23 975,01	400

I ovanstående exempel framgår att karensavdraget innehåller O-tillägg under dag ett i sjuklöneperioden. Det totala karensavdraget i denna sjuklöneperiod blir 933,33 kr för lönedelen samt 112 kr för de särskilda ersättningarna, totalt 1 045,33 kr. Om arbetstagaren är tillbaka dagen efter kommer karensavdraget att bli 478,67 kr ($366,67 + 112$). Om sjuklöneperioden fortsätter kommer det kvarvarande karensavdraget 566,66 kr ($1045,33 - 478,67$) dras mot sjuklön i sjuklöneperioden.

Jour och beredskap

I underlaget för sjuklön ingår även ersättning för jour och beredskap och därmed ska även karensavdraget beräknas på dessa, även under dag då arbetstagaren har jour och beredskap men ingen ordinarie arbetstid förlagd. Den delen av karensavdraget som inte har kunnat dras gentemot sjuklönen för dag ett i sjuklöneperioden, alltså för tiden med endast jour eller beredskap, kommer dras mot sjuklön för fortsatt sjuklöneperiod. Karensavdraget kan dock aldrig bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden.

Exempel 11, Karensavdrag vid insjuknande under jour eller beredskap

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr och en på kvot 1,4 har beredskap lördag och söndag kl. 12-22. Månaden har 30 dagar. Arbetstagaren insjuknar inför lördagens beredskap. Ersättning för beredskap tio timmar är 445 kr för lördag respektive söndag.

	<u>Lördag</u>		<u>Söndag</u>		<u>Måndag</u>
	Lön	Beredskap	Lön	Beredskap	Lön
Lön och beredskap	0	445	0	445	833,33
Sjukfrånvaro	0	- 445		- 445	-1 166,66
Sjuklön	0	356	0	356	933,33
Karensavdrag totalt	- 933,33	- 356			
Karensavdrag	för lördag	- 356	för söndag	- 356	- 577

Karensavdraget är 1 289,33 kr (933,33 + 356). Om sjukfrånvaron endast pågår under lördagens beredskap blir karensavdraget 356 kr. Om sjukfrånvaron fortsätter under söndagens beredskap fortsätter avdraget att dras mot sjuklönen. Om sjukfrånvaron fortsätter även under måndagen återstår 577 kr (1289,33 – 712) av karensersavdraget. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete på måndagen blir karensavdraget sjuklönen för helgens ersättning, totalt 712 kr (356 + 356). Samma beräkningsgrunder som i ovanstående exempel med beredskap gäller även jour.

Exempel 12, Karensavdrag vid insjuknande under dag med ordinarie arbetstid samt jour eller beredskap

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 kr, med kvot 1,4 och med ordinarie arbetstid samt beredskap under fredag och endast beredskap under lördag och söndag 12-22. Månaden har 30 dagar. Arbetstagaren är sjuk fredag till söndag. Beredskap är förlagd fem timmar under fredag och beredskapsersättningen skulle ha uppgått till 222,50 kr och tio timmar under lördag respektive söndag och beredskapsersättningen uppgår till 445 kr per dag.

	<u>Fredag</u>		<u>Lördag</u>	<u>Söndag</u>
	Lön	Beredskap	Beredskap	Beredskap
Lön och beredskap	833,33	222,50	445	445
Sjukfrånvaro	-1 166,66	- 222,50	- 445	- 445
Sjuklön	933,33	178	356	356
Karensavdrag totalt	- 933,33	- 178		

I och med att arbetstagaren är sjuk hela fredagen så dras hela karensavdraget gentemot sjuklön för dag ett i sjuklöneperioden. Karensavdraget består både av det kalenderdagsberäknade avdraget samt sjuklönen för särskilda ersättningar under dagen. I detta fall blir det totala karensavdraget $933,33 + 178 = - 1 111,00$ kr.

Karensavdrag enligt mom. 4 b)

I § 17 mom. 4 b) beskrivs hur karensavdraget beräknas för tidsbegränsat anställd arbetstagare med timlön och en kortare inplanerad arbetstidsförläggning än en hel kalendermånad. Karensavdraget görs med ett schablonavdrag motsvarande högst åtta timmars sjuklön. Om arbetstagaren har ett arbetspass med lägre antal timmar än åtta upptaget i ordinarie schema under första dagen i sjuklöneperioden, beräknas karensavdraget på dessa timmar. Om arbetstagaren däremot har ett arbetspass som överstiger åtta timmar i sitt ordinarie schema för första sjukdagen i sjuklöneperioden så får arbetstagaren behålla sjuklön för de överskjutande timmarna utöver åtta. Beräkningen av karensavdraget görs på de första åtta timmarna under dag ett i sjuklöneperioden. I sjuklönen ingår eventuella särskilda ersättningar för dessa timmar.

Exempel

Exempel 13, Karensavdrag med timlöneberäkning för längre arbetspass än 8 timmar

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Arbetspasset är tio timmar och O-tillägg för passet är totalt 300 kr, varav 248 kr tillhör första åtta timmarna av passet. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	$((152 \text{ kr} \times 10) + 300 \text{ kr}) \times 80\%$	=	1 760,00
Karensavdrag	$((152 \text{ kr} \times 8) + 248 \text{ kr}) \times 80\%$	=	- 1 414,40
Summa		=	345,60

I ovanstående exempel framgår att delar av sjuklönen utbetalas redan för första arbetspasset utifrån att arbetspasset är längre än åtta timmar.

Exempel 14, Karensavdrag med timlöneberäkning för kortare arbetspass än åtta timmar

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Arbetspasset är fyra timmar och O-tillägg för passet är totalt 150 kr. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	$((152 \text{ kr} \times 4) + 150 \text{ kr}) \times 80\%$	=	606,40
Karensavdrag	$((152 \text{ kr} \times 4) + 150 \text{ kr}) \times 80\%$	=	- 606,40
Summa		=	0 kr

I ovanstående exempel framgår att karensavdraget blir detsamma som sjuklönen. Detta på grund av att arbetspassets längd är kortare än åtta timmar. Karensavdraget kan aldrig bli högre än sjuklönen (inklusive eventuella särskilda ersättningar) för i schema upptagen tid på insjuknandedagen.

Exempel 15, Karensavdrag med timlöneberäkning vid insjuknande del av dag.

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Ett arbetspass måndag är sju timmar. Ett arbetspass på tisdag är sju timmar. Sjukanmälan sker när två timmar återstår av måndagens arbetspass och arbetstagaren är fortsatt sjukfrånvarande på tisdagen.

Sjuklön	$(152 \text{ kr} \times (2+7)) \times 80\%$	=	1 094,40
Karensavdrag	$(152 \text{ kr} \times 7) \times 80\%$	=	- 851,20
Kvarvarande sjuklön		=	243,20

För de första fem timmarna måndag utbetalas timlön som vanligt, exemplet visar endast sjuklön och karensavdrag under de två sjukdagarna. Utifrån att arbetspasset dag ett är sju timmar, beräknas även karensavdraget på sju timmars sjuklön. Inget ytterligare karensavdrag ska därmed göras mot sjuklönen under senare del av sjuklöneperioden.

Mom. 5, ändras

Ändringen avser endast numrering.

Mom. 6, ändras

Ändringen avser endast numrering.

Mom. 7, ändras

Ändringen avser både numrering och ett tillägg av en anmärkning om karensavdrag.

Anmärkningen anger att även i lokala avtal ska karensavdrag beräknas enligt punkt a) eller b) i mom. 4. Det innebär att lokala avtal har fortsatt giltighet men ska kompletteras med överenskommelse om hur karensavdraget ska beräknas. Detta innebär i praktiken att dessa avtal ska hantera karensavdraget enligt samma beräkningsgrunder som i AB.

§ 28 Sjukdom m.m.

Mom. 5, ändras

Till följd av införandet av karensavdraget utgår skrivningen om semesterlön och lön under ledighet i mom. 5. Ändringen gäller både i första stycket i momentet samt b) och c). Vid avbruten semester på grund av sjukledighet återgår arbetstagaren till ordinarie arbetstidsförläggning, varvid semesterlön inte längre kvarstår som grund till sjuklön. Detta

innebär att sjuklönen ska beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens grundläggande arbetstidsförläggning. Det innebär att schemaläggning alltid behöver finnas som speglar den verkliga arbetstiden, även under semester. Principen att avbryta semestern för sjukdom innebär även att sedvanligt underlag för sjuklön ska gälla enligt momentet.

Bilagor

Bilaga E

I bilaga E hanteras delar av ersättningen för obekväm arbetstid i form av ett schablonbelopp per månad. Sjuklön för den del av schablonen som skulle ha utbetalats under första sjukdagen i sjuklöneperioden ska ligga till grund för karensavdraget.

Övergångsbestämmelser

Beräkning av karensavdrag enligt AB ska endast gälla för de sjuklöneperioder som har påbörjats efter 31 december 2018.

Utifrån ändringen förtydligas här nedan i några exempel hur beslutet om karensavdrag hanterar övergångsbestämmelser gällande återinsjuknanderegeln (5 § SjLL) samt högriskskydd (6, 13 §§ SjLL) samt hur sjuklöneperioder som löper över årsskiftet hanteras. Karensavdrag ska räknas per insjuknandetillfälle, även om avdraget av olika orsaker delas upp.

Exempel 16, Återinsjuknande inom fem dagar

Arbetstagaren sjukanmäler sig och karensdag dras för den 28 december 2018. Därefter är arbetstagaren fortsatt sjukledig till och med den 1 januari 2019, åter i arbete 2-3 januari för att sedan återinsjukna 4 januari.

Hantering: Återinsjuknanderegeln i SjLL anger att inget karensavdrag ska göras vid insjuknandet den 4 januari. Det beror på att en karensdag (28 december 2018) redan har dragits inom samma sjuklöneperiod.

Exempel 17, Karensavdrag vid mellanliggande annan ledighet

Arbetstagaren sjukanmäler sig och karensdag dras för den 21 december. Arbetstagaren är sedan sjukledig och sjuklön betalas ut för dag 2-12, fram till den 1 januari. Från den 2 januari har arbetstagaren planerad semesterledighet till och med den 31 januari, och begär inte heller till arbetsgivaren att få ändra semesterledighet till sjukledighet. Vid planerad återgång i arbete den 1 februari är arbetstagaren fortsatt sjukfrånvarande.

Hantering: Inget karensavdrag ska göras den 1 februari utifrån att karensdag redan dragits och ingen ny sjuklöneperiod påbörjas. Istället ska arbetstagaren anmäla sjukdom den 1 februari till försäkringskassan utifrån 4a § lagen om sjuklön. Arbetstagaren har inte återgått helt i arbete minst en dag sedan senaste sjuklöneperiod, och därmed startar ingen ny sjuklöneperiod.

Exempel 18, Allmänt högriskskydd, antal tillfällen

En arbetstagare har under mars till december 2018 haft tio sjukfrånvarotillfällen med avdrag för karensdag. Den 15 januari anmäler sig arbetstagaren sjukfrånvarande.

Hantering: Enligt 6 § SjLL ska inte ytterligare karensavdrag då göras utifrån att arbetstagaren redan har haft tio avdragstillfällen senaste 12 månaders perioden, det så kallade allmänna högriskskyddet.

Exempel 19, Särskild högriskskydd, antal tillfällen

En arbetstagare har fått ansökan om särskilt högriskskydd godkänt av Försäkringskassan för perioden 1 oktober 2018 till 31 januari 2019, och lämnat in beslutet till arbetsgivaren. Arbetstagaren har tre frånvarotillfällen under oktober till december 2018 där karensdag inte har dragits enligt beslutet. Den 7 januari sjukanmäler sig arbetstagaren igen.

Hantering: Utifrån beslut om särskilt högriskskydd ska inget karensavdrag göras. Arbetsgivaren kan i efterhand söka ersättning hos Försäkringskassan för sjuklönekostnader gällande arbetstagaren. Sker däremot insjuknandet senare än den 31 januari ska sedvanligt karensavdrag göras.

Centrala parterns överenskommelse om uppföljning

Centrala parter är överens om att gemensamt följa upp och utvärdera effekterna av de konsekvensändringar som gjorts i kollektivavtalet med anledning av införandet av karensavdrag. Den uppföljning och utvärdering som finns omskriven i förhandlingsprotokollet berör endast de centrala parterna.