



Löneguide nr 5 för dig som är eller ska bli löneadministratör.

Hantera sjukfrånvaro

Senast uppdaterad: 2019-09-25



Din guide är Sebastian Bäckström, på konsultfirman Selegu AB. Han är partner och lärare till Visma Spcs och arbetar till vardags med att hjälpa små- och medelstora företag med att tolka lagar och kollektivavtal och att effektivisera sina lönerutiner. Han har ett förflutet som produktansvarig på Visma Spcs och har varit med och utvecklat löneprogrammen.

Är du löneansvarig?

Här lär du dig allt du behöver veta om sjukfrånvaro.

GUIDEN SVARAR PÅ:

- VAD ÄR KARENSAVDRAG?
- VILKA HAR RÄTT TILL SJUKLÖN?
- NÄR TAR FÖRSÄKRINGSKASSAN ÖVER OCH VILKET ANSVAR VILAR DÅ PÅ ARBETSGIVAREN?
- VAD ÄR SKILLNADEN PÅ SJUKPENNING OCH SJUKERSÄTTNING?
- HUR GÖR MAN LÖNEAVDRAG VID KORTARE OCH LÄNGRE TIDS FRÅNVARO?
- HUR LÄNGE KAN EN ANSTÄLLD VARA SJUKSKRIVEN OCH SAMTIDIGT TJÄNA IN SEMESTER?

Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Grundregeln för att ha rätt till ersättning vid sjukfrånvaro är att arbetsförmågan har blivit nedsatt. En arbetstagare kan exempelvis själv tycka att man har rätt att vara ledig med ersättning men det är faktiskt arbetsgivaren som till sist gör den bedömningen.

Vilka rättigheter och skyldigheter en anställd har till ersättning vid sjukfrånvaro framgår dels av [Lag om allmän försäkring](#) och dels i [Lag om sjuklön](#). Här går att läsa om ersättningsnivåer, vilken part, arbetsgivaren eller Försäkringskassan, som ska betala ersättningen till arbetstagaren och andra kompletterande regelverk. Däremot går det inte att läsa om vilka beräkningsformler som ska användas vid löneavdrag eller beräkning av sjuklön. Den typen av beräkningar hittar man istället i kollektivavtal.

Hur den nedsatta arbetsförmågan uppstått har normalt ingen betydelse för att den anställde ska ha rätt till ersättning. Det kan tyckas konstigt att en anställd har rätt till ersättning från arbetsgivaren efter han/hon skadat sig på sin fritid, men det är så regelverket är uppbyggt. Har den anställde däremot, som det står i lag om sjuklön,

- **ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom, eller**
- **medvetet eller av grov vårdslöshet lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter angående något förhållande som är av betydelse är en arbetsgivare inte skyldig att betala sjuklön.**

Sjukfrånvaro dag 1 till 14

Den första perioden, dag 1 till dag 14, är den så kallade sjuklöneperioden. Under denna tid är det arbetsgivaren som ansvarar för att sjuklön betalas ut till den anställde.

SJUKANMÄLAN OCH LÄKARINTYG

För att en arbetstagare ska ha rätt till sjuklön måste en sjukanmälan ha lämnats in. Har arbetstagaren varit förhindrad att göra en anmälan den första dagen, till exempel på grund av sin sjukdom eller att sjukdomen inträffat på en plats utan modern kommunikation, ska arbetsgivaren ta hänsyn till det.

SJUKANMÄLAN VID LEDIGHET

En arbetstagare har även rätt att anmäla sig sjuk när man är ledig från arbetet, exempelvis vid semester- eller komledighet. Generellt gäller denna rätt då den anställde är ledig med lön, men det finns också undantag exempelvis om den anställde har tagit ut obetald semester. Är arbetstagaren däremot tjänstledig har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala ut sjuklön.

SJUKFÖRSÄKRAN

Arbetstagaren ska, om arbetsgivaren kräver det, lämna in en skriftlig sjukförsäkran. I försäkran behöver det inte framgå vilken sjukdom som arbetstagaren ådragit sig men den ska innehålla att han/hon är sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan har blivit nedsatt.



LÄKARINTYG

Det är först från och med den åttonde dagen som arbetstagaren behöver styrka sin ned-satta arbetsförmåga med ett läkarintyg. Får arbetsgivaren inget läkarintyg behöver inte sjuklön betalas ut.

Läkarintyg kan även krävas in redan från dag 1, om det bedöms nödvändigt. Det bör dock göras utifrån en rehabiliterings- eller kontrollsynpunkt. Exempelvis om arbetstagaren, under en kortare period, haft många korta sjukdomsfall. Ett sådant krav måste dock ske skriftligt till den anställde och gäller sen högst i ett år. I en del kollektivavtal har det upprät-tats särskilda regelverk för hantering av läkarintyg från dag 1. Exempelvis kan den anställ-de ha rätt att få läkarbesöket betalt om arbetsgivaren bestämmer vilken läkare som ska användas.

KARENSAVDAG

Karensavdrag är ett avdrag på sjuklönen eller sjukpenningen som görs i samband med sjukfrånvaro. Avdraget är 20 procent av den sjuklön eller sjukpenning som man får vid sjuk-frånvaro en genomsnittlig arbetsvecka.

[Karensavdrag](#) infördes från 1 januari 2019, och ska ge en mer rättvis självrisk i samband med sjukfrånvaro. Här kan du se några exempel på hur karensavdraget kan räknas ut. Be-räkningen kan silja sig åt beroende på vilket kollektivavtal man följer.

KARENS PÅ LÖNESPECIFIKATIONEN

När en **timavlönad** blir sjuk görs beräkningen så här:

Gör ett avdrag som motsvarar 20% av sjuklönen för en vecka enligt formeln:

$0,2 * ((\text{Genomsnittligveckoarbetstid} * \text{TimlönSjuk}) + \text{RörligLönGenomsnittVecka})$

RörligLönGenomsnittVecka beräknas som $0,8 * (\text{RörligLönGenomsnittMånad} * 12) / 52$.

Sjuklön: $\text{TimlönSjuk} \text{ d v s } \text{Timlön} * 0,8$

Sjukavdrag: Innebär att den anställde inte får någon timlön för sjukfrånvaron.

Exempel: Timlön med en veckoarbetstid på 40 timmar, sjukfrånvaro 40 timmar där perio-dens schemalagda tid är 184 timmar.

Löneart	Kvantitet	Enhet	A-pris	Belopp	Konto
Timlön	144	Tim	169	23040	7010
Karensavdrag	1	St	-1024	-1024	7081
Sjuk korttid	40	Tim			
Sjuklön	40	Tim	128	5120	7081
Summa				27136	

När en **månadsavlönad** blir sjuk görs beräkningen så här.

Gör ett avdrag som motsvarar 20% av sjuklönen för en vecka enligt formeln:
 $0,2 * (0,8 * ((\text{Månadslön Efter Löneväxling} + \text{Rörlig Lön Genomsnitt Månad} * 12 / 52)))$

Sjukavdrag 100%: $(\text{Månadslön Efter Löneväxling} * 12) / (52 * \text{Veckoarbetstid})$

Sjuklön dag 1-14 80%: $0,8 * ((\text{Månadslön Efter Löneväxling} * 12) / (52 * \text{Veckoarbetstid}))$

Exempel: Månadslön med en veckoarbetstid på 40 timmar och sjukfrånvaro 40 timmar.

Löneart	Kvantitet	Enhet	A-pris	Belopp	Konto
Månadslön	184	Tim		31 580	7010
Karensavdrag	1	St	-1 166	-1 166	7281
Sjukavdrag	40	Tim	-182	-7 288	7210
Sjuklön	40	Tim	146	5830	7281
Summa				28 956	

Anledningen till att frånvarotiden måste noteras är att frånvarotiden är semestergrundande. Semesterlön beräknas nämligen på den lön som arbetstagare skulle ha tjänat in om det inte vore för sjukfrånvaron.

Det nya karensavdraget får aldrig bli högre än den sjuklön som betalas ut. I praktiken innebär detta att om arbetstagaren går hem mitt under ett arbetspass ska karensavdraget motsvara sjuklönen. Även här kommer det inte bli någon skillnad i slutlig lön mot tidigare regelverk.

Med karensavdraget spelar det ingen roll när på dagen en kollega sjukanmäler sig, utan avdraget kommer alltid vara 20 procent av sjuklönen under en genomsnittlig arbetsvecka. Så länge sjukfrånvaron förblir mer än en dag.

FLERA ARBETSGIVARE

Om en arbetstagare har flera arbetsgivare kommer respektive arbetsgivare ha sin egen sjuklöneperiod om 14 dagar. Karens kommer därför bli aktuellt hos varje arbetsgivare. Har exempelvis den anställde fem arbetsgivare som man arbetare en dag i veckan hos, kommer den anställde få fem karensavdrag om sjukfrånvaron är mer än en vecka.

UTTAG AV ANNAN BETALD LEDIGHET VID SJUKFRÅNVARO

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att vara ledig med lön, till exempel genom komplementledighet, för att på så vis slippa karensavdraget förskjuts alltid starten av sjuklöneperioden. Det är alltså inte tillåtet att byta karens mot annan betald ledighet.

INGET KARENSAVDRAG VID ÅTERINSJUKNANDE

Det ska inte heller göras något karensavdrag om en arbetstagare blir sjuk igen inom 5 kalenderdagar från en tidigare sjuklöneperiod. Den nya sjukfrånvaron inkluderas i den tidigare sjuklöneperioden. Har karensavdraget reducerats vid första sjukfrånvaron, till exempel vid del av dag, ska återstående del av karensavdraget dras av när arbetstagaren återinsjuknar.

Veckodag	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Schema	8	8	8	8	8		
Vecka 1	Sjuk (1)	Sjuk (2)	Sjuk (3)	Arbetar	Arbetar	Ledig	Ledig
Vecka 2	Sjuk (4)	Sjuk (5)	Arbetar	Arbetar	Arbetar	Ledig	Ledig

Inget nytt karensavdrag

Exempel:

En arbetstagare som arbetar måndag till fredag blir sjuk vecka 1 från måndag till onsdag, tre dagar, blir sen sjuk igen vecka 2 måndag till tisdag. Eftersom andra sjukperioden inträffar inom 5 kalenderdagar blir det inget nytt karensavdrag. Måndagen vecka 2 räknas dock som dag 4 i sjuklöneperioden eftersom den slås ihop med föregående period. Hade arbetstagaren däremot återinsjuknat på tisdagen hade en ny sjuklöneperiod uppstått med ett nytt karensavdrag som följd.

ALLMÄNT HÖGRISKSKYDD - HÖGST 10 KARENSAVDRAG

En arbetstagare har rätt till, att under en period av 12 månader, ha högst 10 karensdagar. Detta är ett så kallat allmänt högriskskydd som gäller alla arbetstagare. Från och med det 11:e sjuktillfället ska arbetsgivaren istället betala ut sjuklön från och med dag 1.

SÄRSKILT HÖGRISKSKYDD - ALLTID SJUKLÖN FRÅN FÖRSTA DAGEN

För att förbättra situationen på arbetsmarknaden för arbetstagare som har en sjukdom eller ett funktionshinder kan han/hon, med utgångspunkt från sitt sjukdomstillstånd, ansöka om ett så kallat särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Det är endast arbetstagaren som kan göra ansökan. Ett beslut på ansökan kan utfärdas för en period om 12 månader om arbetstagaren:

- kan antas medföra ett större antal sjukperioder, eller
- medför risk för en eller flera sjukperioder

När ett beslut är fattat ska arbetsgivaren alltid betala ut sjuklön från första dagen. Till skillnad mot det allmänna högriskskyddet kommer arbetsgivaren bli kompenserad för de sjuklönekostnader som uppstått. Arbetsgivaren måste dock göra en skriftlig ansökan till Försäkringskassan och begära att få ersättningen för sjuklönen utbetald. Ersättning ges även för beräknade socialavgifter, allmän löneavgift och särskild löneskatt.

Sjuklön från dag 1 till och med dag 14

En arbetsgivare är ansvarig för att sjuklön betalas under de första 14 dagarna. 14-dagarperioden räknas kalendarisk, vilket innebär att även arbetsfria vardagar, lördagar och söndagar räknas in. Sjuklön ska däremot bara betalas för den tid som är schemalagd.

UNDANTAGEN FÖR RÄTT TILL SJUKLÖN

Alla anställda har rätt till sjuklön från första dagen i sjukperioden, under förutsättning att anställningstiden är längre än en månad. En nyanställd har alltså rätt till sjuklön på den första dagen i anställning. För avtalade anställningar som är kortare än en månad, ersätts sjukfrånvaron först efter att arbetstagaren varit anställd i 14 kalenderdagar.

Om arbetstagaren varit anställd tidigare hos samma arbetsgivare, och tiden mellan anställningarna inte överstiger 14 kalenderdagar, kvalificeras även sådan tid till den totala anställningstiden.

ÅTERGÅNG I ARBETE EFTER LÅNGTIDSSJUKSKRIVNING

En arbetstagare som är långtidssjukskriven på deltid ska aldrig kunna få sjuklön från arbetsgivaren om han/hon är hemma sjuk av annan anledning. Har en arbetstagare däremot varit långtidssjukskriven måste han/hon ha återgått i arbete på heltid i minst 1 dag för att en ny sjuklöneperiod ska starta.

SJUKLÖNEN ÄR 80 % AV ORDINARIE LÖN

Sjuklönen beräknas enklast genom att multiplicera timlönen med 0,8 eller 80%. Detta förutsätter dock att den anställda inte skulle ha fått andra lönetillägg under tiden för frånvaron. Skulle arbetstagaren exempelvis även arbetat under klockslag där OB-tillägg normalt betalas ut, ska även sjuklön beräknas på OB-tillägget.

SJUKLÖN PÅ LÖNESPECIFIKATIONEN

För arbetstagare med timlön kan lönespecifikationen se ut enligt följande:

• Sjuklön	Timlön x 80 %
• Sjuklön på OB-tillägg	OB-tillägg per timme x 80%
• Sjukfrånvaro 2-14	Total frånvarotid i timmar

Anledningen till att frånvarotiden måste noteras är att det är just frånvarotiden som är semestergrundande och inte sjuklönen. Semesterlön ska alltid beräknas på den lön som arbetstagaren skulle ha tjänat in, om det inte vore för sjukfrånvaron.

För arbetstagare med månadslön kan lönespecifikationen se ut enligt följande:

• Sjukavdrag	Timlön och total frånvarotid i timmar
• Sjuklön	Timlön x 80 %
• Sjuklön på OB-tillägg	OB-tillägg per timme x 80%

Anledningen till sjukavdraget ligger med är för att arbetstagare med månadslön har en oförändrad månadslön som måste reduceras, och det sker med just avdrag på lönen.

Timplönen för månadsavlönade kan beräknas lite olika beroende på vilket kollektivavtal man tittar i. En vanlig beräkningsformel är:

$$(\text{Månadslön} \times 12) / (52 \times \text{Genomsnittlig veckoarbetstid})$$

RESEERSÄTTNING ISTÄLLET FÖR SJUKLÖN

Om arbetsgivaren gör bedömningen att arbetstagaren kan arbeta, men har problem med att ta sig till och från arbetet, kan arbetsgivaren betala ut en reseersättning istället för sjuklön. Reseersättningen betalas ut som en skattepliktig lön, eller beskattas som en skattepliktig förmån om arbetsgivaren stått för resekostnaden.

Om arbetstagaren är fortsatt sjukskriven efter 14 dagar kan man begära att Försäkringskassan betalar ut reseersättningen istället för sjukpenning.

ERSÄTTNING FÖR HÖGA SJUKLÖNEKOSTNADER

Alla arbetsgivare har rätt till ersättning för höga sjuklönekostnader. Syftet med detta ersättningskydd är att mindre företag ska våga ta steget att anställa utan risk för att hamna i en ekonomisk svår situation.

SJUKLÖNEKOSTNAD REDOVISAS I ARBETSGIVARDEKLARATIONEN

Sedan januari 2015 ska alla arbetsgivare redovisa företagets sjuklönekostnader i arbetsgivardeklarationen till Skatteverket. I sjuklönekostnad som redovisas ingår även kostnaden för sociala avgifter. Skatteverket meddelar därefter Försäkringskassan vilken lönekostnad företaget haft samt hur stor del som är sjuklönekostnad. Försäkringskassan räknar därefter ut vilken ersättning företaget har rätt till.

Det är möjligt att ansöka om ersättning i förskott om sjukfrånvaron orsakar ekonomiska bekymmer för arbetsgivaren. Förskottet är dock preliminärt. Har lönekostnaden i företaget höjts senare under året kan ersättningsnivån bli en annan och företaget blir då återbetalningsskyldigt.



Dag 15

- Försäkringskassan tar över

Från och med den 15:e sjukfrånvarodagen behöver arbetsgivaren, i normalfallet, inte längre betala ut sjuklön. Ansvaret övergår istället till Försäkringskassan som betalar ut sjukpenning. Omfattas arbetstagaren av ett kollektivavtal kommer ersättningen för en del av lönen utbetalas från ett AFA Försäkring eller Alecta. Så blir även fallet om arbetsgivaren inte har kollektivavtal men tecknat sjukförsäkring via annat försäkringsbolag.

ANMÄLAN TILL FÖRSÄKRINGSKASSAN

Tidigaste dagen att anmäla sjukfrånvaro till Försäkringskassan är dag 15 i sjukperioden men senast dag 21. Anmälan görs enklast direkt på Försäkringskassans webbplats. Arbetstagaren ansvarar därefter själv för att läkarintyg, som styrker den nedsatta arbetsförmågan, skickas in till Försäkringskassan.

LÖNEAVDRAG OCH FRÅNVAROREGISTRERING

För arbetstagare med timlön uteblir helt enkelt lönen medan det för arbetstagare med månadslön sker ett löneavdrag. Utöver detta måste frånvarotiden noteras i både timmar och kalenderdagar. De första 180 kalenderdagarna på semesteråret är semestergrundande, dels under insjuknandeåret och dels påföljande år:

BERÄKNA SJUKAVDRAG

Löneavdraget för arbetstagare med månadslön sker normalt i enheten kalenderdagar vilket innebär att avdrag görs på veckans alla dagar. Beräkningsformeln som normalt används ser ut så här :

$$\text{Månadslön} \times 12 / 365$$

Är arbetstagaren sjukskriven på deltid reduceras kalenderdagsavdraget. Vid en sjukfrånvaro på 25% beräknas kalenderdagsavdraget så här:

$$\text{Månadslön} \times 12 / 365 \times 0,25$$

Sjukavdrag för tjänstemän kan beräknas annorlunda. Läs mer under Ersättning för tjänstemän från arbetsgivare och Alecta.

Ersättningar från dag 15

Arbetsgivaren ansvarar inte för att ersättning för sjukfrånvaron betalas ut från och med dag 15 men i kollektivavtal kan det finnas andra regler.

SJUKPENNING FRÅN FÖRSÄKRINGSKASSAN

Försäkringskassan betalar ut sjukpenning till arbetstagaren under högst 364 dagar på en period av 15 månader. Sjukpenningen är 80% av arbetstagarens sjukpenninggrund-

dande inkomst, den så kallade SGI:n. Innan sjukpenningen beräknas ska dock SGI:n reduceras till 97% av sitt värde, vilket innebär att arbetstagaren egentligen inte får 80% av sin lön utan 77,6%.

Om arbetsgivaren väljer att låta den anställde behålla mer än 10% av sin lön reduceras sjukpenning med motsvarande.

Sjukpenningen ersätter endast arbetstagare upp till en årsinkomst på högst 8 prisbasbelopp. I praktiken innebär detta att arbetstagare som tjänar över den brytpunkten drabbas mer ekonomiskt eftersom ingen sjukpenning betalas ut på den överskjutande delen av lönen. Denna kategori av anställda bör därför ha en kompletterande försäkring som faller ut vid långtidssjukfrånvaro. Vilket är normalfallet om företaget har tecknat kollektivavtal.

SJUKERSÄTTNING ELLER AKTIVITETSERSÄTTNING FRÅN FÖRSÄKRINGSKASSAN

För arbetstagare som troligen inte kommer kunna arbeta heltid igen kan sjukpenningen övergå i sjukersättning eller aktivitetsersättning. Skillnaden mellan sjuk- och aktivitetsersättning är att aktivitetsersättningen endast gäller för de som är mellan 19 och 29 år samt att den är tidsbegränsad och beviljas för högst tre år i taget. Sjukersättning kan man få till och med 64 år.

För arbetsgivare är det rent löneadministrativt viktigt att känna till om arbetstagare får sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning. Vid utbetalning av sjukpenning har arbetstagaren nämligen kvar sin ordinarie anställning och sysselsättningsgrad medan det vid sjuk-/aktivitetsersättning blir en sänkt sysselsättningsgrad och lön.

DAGSERSÄTTNING FÖR ARBETARE FRÅN AFA FÖRSÄKRING, AGS

Arbetsgivare som har kollektivavtal (SAF/LO) för sin arbetare omfattas arbetstagare automatisk av en kompletterande sjukförsäkring, AGS. Detta gäller även arbetsgivare som själva valt teckna försäkringen genom FORA. Ersättningen betalas ut i högst 360 dagar är ca 12,5% av den anställdes lön.

ERSÄTTNING FÖR TJÄNSTEMÄN FRÅN ARBETSGIVARE OCH ALECTA

I de flesta kollektivavtal för tjänstemän finns en regel som innebär att arbetsgivare ska betala ut en kompletterande sjuklön från dag 15 till och med dag 90. Sjuklönen är 10% av lönen för lönedelar upp till 8 prisbasbelopp och för lönedelar däröver med 90% av lönen.

Från och med dag 91 betalar försäkringsbolaget Alecta ut ITP Sjukpension. Sjukpensionen är i princip densamma som för dag 15-90.

I de flesta tjänstemannaavtal finns en regel som innebär att arbetsgivare ska betala ut en kompletterande sjuklön från dag 15 till och med dag 90. Sjuklönen är 10% av lönen för lönedelar upp till 8 prisbasbelopp och för lönedelar däröver med 90% av lönen.

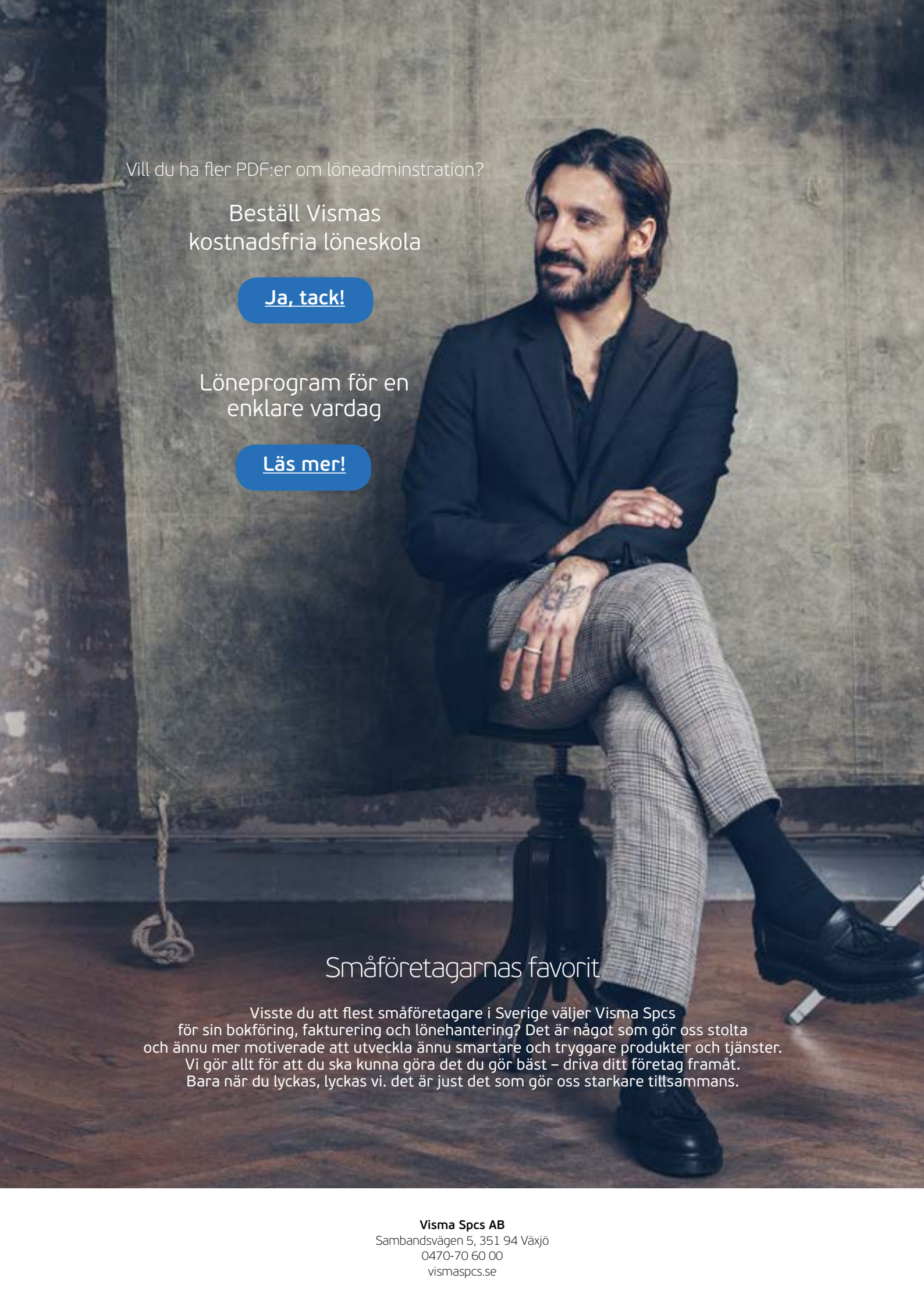
Beräkningsformel om månadslönen är under 31.000 kr (år 2019):

Månadslön x 12 / 365 x 0,90

Beräkningsformel om månadslönen är över 31.000 kr (år 2019)

(Månadslön x 12 / 365 x 0,90) - (Månadslön - (8 prisbasbelopp / 12) x 12 / 365) x 0,80

Från och med dag 91 betalar försäkringsbolaget Alecta ut ITP Sjukpension. Sjukpensionen är i princip densamma som för dag 15-90.



Vill du ha fler PDF:er om löneadministration?

Beställ Vismas
kostnadsfria löneskola

[Ja, tack!](#)

Löneprogram för en
enklare vardag

[Läs mer!](#)

Småföretagarnas favorit

Visste du att flest småföretagare i Sverige väljer Visma Spcs för sin bokföring, fakturering och lönehantering? Det är något som gör oss stolta och ännu mer motiverade att utveckla ännu smartare och tryggare produkter och tjänster. Vi gör allt för att du ska kunna göra det du gör bäst – driva ditt företag framåt. Bara när du lyckas, lyckas vi. det är just det som gör oss starkare tillsammans.