



SULF

Råd inför din föräldradighet

/Sveriges universitetslärare och forskare
Uppdaterad juni 2019

Innehållsförteckning

Att tänka på inför föräldraledighet	3
Planeringssamtal	3
Föräldrabegreppet	5
Adoptivförälder	5
Rätt att vara föräldraledig	6
Under graviditeten	6
Graviditetspenning	6
Föräldrapenning	8
Jämställdhetsbonus	11
Tillfällig föräldrapenning	11
Sex olika typer av föräldraledighet	13
Ledighetens förläggning	13
Förkortad arbetstid	14
10 dagar vid barns födelse	14
Föräldralön/föräldrapenningtillägg	16
Nyanställda och tjänstlediga	16
Tidsbegränsade anställningar	17
Rätt till semester	17
Pension	18
Återgång i arbete	19
Förlängning av doktorandtid och regler kring finansieringsformerna för forskarstuderande	19
Utbildningsbidrag får förlängas	19
Stipendium	21
Uppsagd	21
Deltidsarbete	21
Se över dina försäkringar	22
Sjukpenninggrundande inkomst	23
SGI-skydd	23
Räkna fram din SGI	24
Frågor och kommentarer	25

Föräldrar är bättre anställda!

All forskning visar att anställda efter en föräldraledighet blir mer produktiva och bidrar bättre till arbetsplatsen. Det gäller alla, även universitetslärare och forskare i karriären. Men regelverket är komplicerat, inte minst därför att anställningsformerna för yngre universitetslärare som doktorand, forskarasistent, biträdande lektor och kanske framför allt andra former av visstidsanställningar, som vikariat går utanför den vanliga lunken med en tillsvidareanställning från vilken man tar föräldraledigt.

För att ge våra medlemmar hjälp att se hur regelverken fungerar inom högskolesektorn har SULF sammanställt denna föräldraledighetsmanual, som ger en översikt över regelverket.

Stockholm i juni 2019

Mats Ericson
förbundsordförande SULF

Att tänka på inför

Du bestämmer själv när du vill berätta för din arbetsgivare att du ska bli förälder, dock senast två månader innan ledighetens början. En fördel med att berätta tidigt är att du och din chef får längre tid på er att planera och förbereda ledigheten. SULF rekommenderar att du har ett planeringssamtal med din chef inför föräldraledigheten för att planera din ledighet och hur dina arbetsuppgifter ska kunna lösas under din frånvaro. Men också för att diskutera hur du ska kunna behålla kontakten med din arbetsplats under föräldraledigheten och hur återgången efter ledigheten skall ordnas. Det är viktigt att du inte tappar i kompetens för att kunna ha en god löne- och karriärutveckling.

Börja med att göra en beskrivning av dina arbetsuppgifter och utgå från dessa när ni har ert samtal.

Planeringssamtal

Under samtalet bör ni gå igenom nedanstående punkter. Det är också lämpligt att upprätta ett "kontrakt" med din chef som både du och din chef har nytta av i längden. Kontraktet har inte rättslig bäring men kan vara bra som stöd för både dig och din chef samt undvika onödiga missförstånd.

- **Beskrivning av befattning/ arbetsuppgifter.** Vilka är dina aktuella arbetsuppgifter,

ansvarsområden och befogenheter? Det är viktigt att du och arbetsgivaren är överens om beskrivningen.

- **Omfattning av föräldraledigheten.** Ange så långt som möjligt föräldraledighetens längd och hur semester ska tas ut.
- **Kompetensutveckling och lön.** Syftet är att du ska behålla din kompetens under frånvaron. Om intresse och möjligheter finns kan också utökad kompetens diskuteras. En annan viktig del är att man inte tappar sina sociala kontakter i arbetet under föräldraledigheten. Om du under föräldraledigheten vill och får möjlighet att utöka kompetensen bör en genomgång av olika åtgärder göras, till exempel inläsning av material, utbildningsinsatser och deltagande i möten. Behovet av tekniska hjälpmedel bör diskuteras, till exempel dator, skrivare och telefon för att kunna genomföra arbetsuppgifter i hemmet. Huruvida lön ska utgå under den tid du kompetensutvecklar dig är något som bör diskuteras under planeringssamtalet. Ska du gå kurser och delta i möten är det rimligt att du får lön under den tiden. Övrig tid är något som du och din chef måste komma överens om. Infaller lönerrevisionen under föräldraledigheten skall lönen revideras enligt samma



principer som gäller för övriga arbetstagare. Föräldraledighet skall i sig inte ha en negativ inverkan på löneutvecklingen.

- **Planering av hur arbetsuppgifterna ska genomföras under föräldraledigheten.** Anlitande av vikarie eller annan fördelning av dina arbetsuppgifter bör diskuteras. Kan någon annan fortsätta din forskning?
- **Kontakt med arbetsplatsen.** En ansvarig kontaktperson på arbetsplatsen bör utses. Hur kommer inbjudan till möten och annan information ska skickas till dig som är föräldraledig?
- **Uppföljningssamtal efter sex månader.** Innan barnet är fött är det mycket som är oklart. Det är därför viktigt att senast sex månader efter första planering återigen gå igenom vad som överenskommits. Vid uppföljningssamtalet kan såväl arbetstid och eventuella arbetsuppgifter förändras. Det är viktigt att sätta ut ett datum redan när det första samtalet sker.
- **Utvärdering.** Senast en månad efter att föräldraledigheten avslutas och medarbetarna är tillbaka (på hel- eller deltid) bör någon form av uppföljning ske, till exempel i form av ett utvärderingssamtal.
- **Arbetsgivaren ska informera dig om lediga tillsvidareanställ-**

ningar om du har en tidsbegränsad anställning. Enligt lagen om anställningsskydd ska anställda med tidsbegränsad anställning informeras om lediga tillsvidareanställningar. När det gäller föräldralediga med tidsbegränsad anställning ska informationen lämnas direkt till den föräldralediga om denne så begär.

Förädrabegreppet

Förälder är man enligt Föräldraledighetslagen om man är:

- biologisk förälder eller adoptivförälder
- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
- förälders sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet,
- den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet (blivande adoptivförälder),
- den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet (familjehemsförälder).

Adoptivförälder

Som adoptivförälder räknas du som förälder från och med den dag du får barnet i din vård. Vid adop-

tion av ett barn som är yngre än 10 år kan du som ensam adoptivförälder få tio dagar med ersättning i form av tillfällig föräldrapenning i samband med adoptionen, om du avstår från arbete.

Är ni två adoptivföräldrar som adopterar fördelas de tio dagarna med hälften till er var, om ni inte kommit överens om annat. Ersättningens storlek baseras på den sjukpenninggrundande inkomsten (läs mer om sjukpenninggrundande inkomst nedan). Om du fått barnet i din vård före den 1 januari 2014 kan du ta ut föräldrapenning i 8 år från den dagen du fått hand om barnet. Du kan dock inte ta föräldrapenning efter att barnet fyllt 10 år. Om ditt barn är adopterat under 2014 eller senare kan du ta ut föräldrapenning till och med den dag barnet fyller 12 år alternativt slutar årskurs 5 i grundskolan. Efter att barnet fyllt 4 år kan bara 96 dagar sparas sammanlagt.

Rätt att vara föräldraledig

Enligt FLL har man rätt att vara ledig för att vårda barn när man får föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Även om man inte har föräldrapenning har man rätt att vara helt ledig till dess att barnet blivit 18 månader. Efter det har man, även utan att ta ut föräldrapenning, rätt att vara deltidsledig på 25 procent till dess att barnet

blivit 8 år. Inom staten bör man dessutom beviljas ledighet fram till utgången av det skolår då barnet fyller 12 år.

Under graviditeten

Om du är gravid och har ett tungt eller riskfyllt arbete, du kanske jobbar i laboratorium och hanterar giftiga kemikalier som kan ge fosterskador, har du rätt att bli omplacerad till andra arbetsuppgifter. Du måste anmäla en månad i förväg att du vill bli omplacerad på grund av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter.

Om du behöver bli omplacerad på grund av riskfylld arbetsmiljö till exempel att det finns risk för fosterskador har du enligt Arbetsmiljölagen rätt att bli omplacerad, det gäller även en arbetstagarare som nyss fött barn eller ammar. Anmäl till arbetsgivaren så fort som möjligt att du behöver bli omplacerad.

Graviditetspenning

Kan du inte bli omplacerad eller inte kan arbeta alls kan du istället vara ledig med graviditetspenning. Ersättningen är 80 procent av din sjukpenninggrundade inkomst, SGI, (samma takbelopp som den tillfälliga föräldrapenningen) och hanteras av Försäkringskassan, hos vilka du även ansöker om ersättning. Mer om SGI och hur du kan räkna ut din ersättning nedan. Du



behöver ett intyg från din arbetsgivare att du inte kan omplaceras. Ibland kräver Försäkringskassan även läkarintyg.

Graviditetspenning kan betalas ut under graviditetens sista två månader, förutom de sista tio dagarna för beräknad förlossning då du istället kan få föräldrapenning. Anledningen till att man inte kan få graviditetspenning de sista tio dagarna är att de flesta kvinnor anses vara i behov av ledighet under denna tid, oavsett arbetsuppgifter. Skulle du blivit förbjuden att arbeta med stöd av Arbetsmiljölagen att arbeta kan du få graviditetspenning under hela graviditeten.

Under graviditeten kan även du som inte har ett arbete som klassas som tungt eller riskfyllt ta ut lediga dagar med föräldrapenning. Det kan du göra från och med 60:e dagen före beräknad förlossning.

Båda föräldrarna har rätt att vara lediga med föräldrapenning för att delta i föräldrautbildning, både före och efter förlossningen.

Föräldrapenning




Du och din partner får föräldrapenning i sammanlagt 480 dagar. Vid flerbarnsfödelse får ni något fler dagar (se Försäkringskassans hemsida för mer information). Vardera föräldern har rätt till

hälften av tiden om de har vårdnaden om barnet. Ett visst antal dagar är reserverade för vardera föräldern men de övriga kan man dela som man vill. Dessa dagar är lika fördelade från början och den som vill avstå dagar till förmån för den andra föräldern måste göra så aktivt genom att skriftligen meddela Försäkringskassan.

Från och med den 1 juli 2019 kan en förälder även överlåta föräldradagar till sin sambo även om de inte har gemensamma barn.

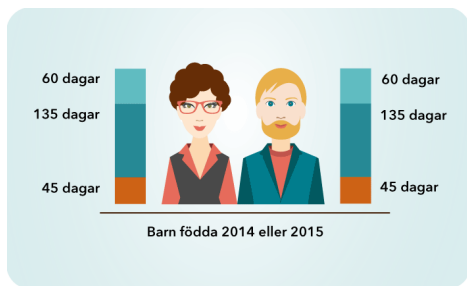
Hur många dagar med föräldrapenning kan jag få?



-  Dagar på sjukpenningnivå som inte kan avstås
-  Dagar på sjukpenningnivå som kan avstås
-  Dagar på lägsta nivå som kan avstås

Om barnet är fött 2016 eller senare

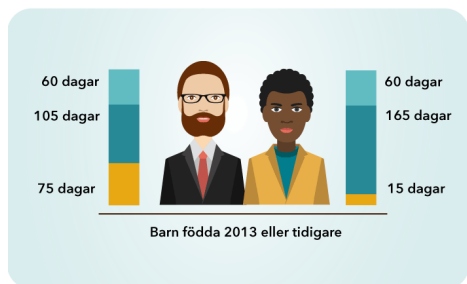
Ni får 195 dagar var på sjukpenningnivå och 45 dagar var på lägstanivå. Ni kan fördela dagarna mellan er genom att avstå dagar till varandra, men 90 dagar på sjukpenningnivå är reserverade och kan inte avstås till den andra föräldern.



- Dagar på sjukpenningnivå som inte kan avstås
- Dagar på sjukpenningnivå som kan avstås
- Dagar på lägsta nivå som kan avstås

Om barnet är fött 2014 eller 2015

Ni får 195 dagar var på sjukpenningnivå och 45 dagar var på lägstanivå. Ni kan fördela dagarna mellan er genom att avstå dagar till varandra, men 60 dagar på sjukpenningnivå är reserverade och kan inte avstås till den andra föräldern.



- Dagar på sjukpenningnivå som inte kan avstås
- Dagar på sjukpenningnivå som kan delas
- Dagar på lägsta nivå som kan delas

Om barnet är fött 2013 eller tidigare

Ni får hälften av de 480 dagarna var, men 60 dagar på sjukpenningnivå är reserverade för varje för-

älder. Övriga dagar kan ni avstå till varandra.

Två personer kan normalt inte få föräldrapenning för ett barn för samma dag/tid. Däremot kan föräldrarna till exempel vårda barnet halva dagen var och då få halv föräldrapenning vardera. Under barnets första år kan också föräldrarna ta 30 så kallade dubbeldagar, då båda tar ut hel föräldrapenning för samma barn samma dag. Två föräldrapenningdagar förbrukas då på en dag.

I 390 dagar får den som är föräldraledig cirka 80 procent av sin sjukpenninggrundande inkomst, SGI, med ett tak på 1017 kronor per dag (2019) och en grundnivå på 250 kronor per dag. Resterande 90 dagar får man lägstanivån som är 180 kronor per dag. En förutsättning för att föräldrapenning högre än grundnivån ska utgå är att man varit försäkrad med en SGI som överstiger 82 100 kronor (motsvarande en månadsinkomst på minst 6 842 kronor) i minst 240 dagar före barnets födelse.

Detta kan uppfyllas antingen genom att man arbetar eller att man har skyddad SGI från ett tidigare arbete (läs mer om SGI-skydd nedan). Uppfyller man inte detta kvalifikationskrav så får man inte föräldrapenning på mer än grundnivån under de första 180 dagarna

per barn. Därefter kan man få ersättning utifrån aktuell SGI även om man inte uppfyller kvalifikationskravet. Särskilda regler kan gälla i olika situationer, till exempel om man får barn på nytt efter en viss tid eller om man är föräldraleddig utan ersättning efter att barnet fyllt 1 år. Se SGI-skydd nedan.

Efter att ditt barn har fötts har den som vårdar det rätt till föräldrapenning. Det behöver alltså inte vara någon av de biologiska eller adoptivföräldrarna som vårdar barnet. Även om mamman inte vårdar barnet har hon dock rätt till föräldrapenning i 29 dagar efter barnets födelse. Föräldrapenning kan man få för en del av dagen. Ersättningen kan betalas ut för en hel, trefjärdedels, halv och en fjärdedels eller en åttondels dag.

Om du vill ta föräldrapenning enligt SGI på dagar som normalt är arbetsfria finns särskilda regler (gäller inte för dagar med lägstanivåersättning). Du måste ta ut föräldrapenning med samma omfattning för en arbetsdag i direkt anslutning till de arbetsfria dagarna. Det gäller när den arbetsfria perioden är fyra dagar eller kortare. Med arbetsfri dag menas lördag, söndag, helgdag och vissa helgdagsaftnar samt vissa arbetsfria dagar som gäller enligt Villkorsavtal-T eller lokalt kollektivavtal.

De 90 dagarna med lägstanivåersättning kan tidigast tas ut då 180 dagar med föräldrapenning som är SGI-grundade tagits ut (förutsatt att du har kvalificerat dig till sådan ersättning).

Hur länge kan jag spara föräldrapenning?

För barn födda 2014 eller senare gäller att föräldrapenning kan tas ut till och med den dag barnet fyller 12 år eller slutar årskurs 5 i grundskolan. Dock kan endast totalt 96 dagar sparas efter det barnet fyllt 4 år. Om det finns fler än 96 dagar kvar för barnet försvinner de dagarna. Lägstanivådagarna försvinner före sjukpenningdagarna.

För barn födda 2013 och tidigare kan föräldrapenning tas ut till och med skolavslutningen i årskurs 1, alternativt till och med 8-årsdagen om den infaller senare än skolavslutningen.

Anmälan till Försäkringskassan om att du vill vara föräldraleddig måste göras senast första ersättningsdagen. Det kan vara en god idé att skaffa sig en e-legitimation hos sin bank för att kunna använda Försäkringskassans internetverktyg. På forsakringskassan.se kan du läsa mer om de olika reglerna samt ansöka om ersättning.

Jämställdhetsbonus

Riksdagen beslutade i december 2016 att ta bort jämställdhetsbonusen.

Tillfällig föräldrapenning

Du har rätt till tillfällig föräldrapenning när du är hemma för att ta hand om ditt barn, förutsättningen är att barnen är under 12 år, i vissa fall under 16 år. I följande fall har du rätt till tillfällig föräldrapenning:

- När barnet är sjukt eller smittat.
- När den som brukar ha hand om barnet, till exempel en hemarbetande förälder, dagbarnvårdare eller släkting, är sjuk eller smittad.
- När den andra föräldern måste följa med ett annat av familjens barn till läkare.
- För att besöka barnavårdscentralen eller en annan mottagning i samhällets förebyggande barnhälsovård, folktandvård eller psykisk barn- och ungdomsvård (PBU).
- Om ditt barn har ett funktionshinder och omfattas av lagen om stöd och service (LSS), har du rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt 21 år.

Anmälan till Försäkringskassan måste göras senast första dagen som du är hemma. Från och med

den 8:e sjukdagen krävs läkarintyg. Maximalt 120 dagar/barn och år kan man få tillfällig föräldrapenning (max 60 dagar när den som brukar ta hand om barnet är sjuk)

Du kan få ut tillfällig föräldrapenning för en del av dagen. Ersättningen kan betalas ut för en hel, tre fjärdedels, halv och en fjärdedels dag eller en åttondels dag. Du kan överlåta dagar med tillfällig föräldrapenning när barnet är sjukt till exempelvis en släkting, granne, sambo eller vän så att denne person kan vårda barnet. Den personen får då tillfällig föräldrapenning grundad på sin egen SGI.

Tillfällig föräldrapenning betalas normalt inte ut till båda föräldrarna samtidigt för samma barn och tid. Undantag görs för barn med allvarlig sjukdom eller funktionshinder. I sådana fall kan ersättning betalas ut till båda föräldrarna om de, som en del av behandlingen, deltar i läkarbesök eller av läkare ordinerad behandling. Det är också möjligt att få ersättning för besök på institution eller medverka i kurser som syftar till att lära sig vårda barnet.

Enligt vårt kollektivavtal Villkorsavtal-T fyller arbetsgivaren ut ersättningen för den som tjänar över taket även när tillfällig föräldrapenning betalas ut av Försäkringskassan. Tio dagar per år får



man således ca 80 procent av sin verkliga lön.

6 olika typer av föräldraledighet enligt Föräldraledighetslagen, FLL

1. Mammaledighet (FLL 4 §)

Kvinnliga arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före beräknad förlossning och sju veckor efter förlossningen. Två veckor är obligatoriska (men du behöver inte ta ut föräldrapenning från Försäkringskassan), dessa kan tas ut före eller efter förlossningen.

De obligatoriska dagarna är inga extra ersättningsdagar utan är en del av det totala antalet 390 dagar. Du har även rätt till att vara ledig för att amma barnet.

2. Hel föräldraledighet med eller utan föräldrapenning (FLL 5 §)

Som förälder har du rätt till hel ledighet för vård av ditt barn till dess barnet är 18 månader oavsett om du får föräldrapenning eller inte. Efter att barnet fyllt 18 månader har du fortsatt rätt till hel föräldraledighet under förutsättning att du får hel föräldrapenning. Observera att ett långvarigt uttag föräldraledighet utan föräldrapenning påverkar SGI-skyddet (se nedan).

3. Delledighet med föräldrapenning (FLL 6 §)

Som förälder har du rätt till förkortning av arbetstiden med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel under förutsättning att du får föräldrapenning i motsvarande omfattning.

4. Delledighet utan föräldrapenning (FLL 7 §)

Du kan förkorta din arbetstid med upp till en fjärdedel, oavsett föräldrapenning, till dess att barnet fyller 8 år eller är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolar. Inom staten bör sådan ledighet beviljas fram till utgången av det skolar då barnet fyller 12 år.

5. Ledighet med tillfällig föräldrapenning (FLL 8 §)

Vård av barn (VAB) är en ledighet som du har rätt att ta ut då ditt barn är sjukt samt i några andra fall och då får du ersättning av försäkringskassan i form av tillfällig föräldrapenning. Se ovan i vilka fall du kan få tillfällig föräldrapenning.

6. Ledighet med omvårdnadsbidrag, (FLL 9 §)

Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag.

Ledighetens förläggning

Enligt FLL får en arbetstagare ta

ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär det. Du ska dock samråda med din arbetsgivare om ledighetens förläggning. Om det inte innebär någon olägenhet för dig ska ledigheten läggas på ett sådant sätt så att arbetsgivarens verksamhet kan fortgå utan påtaglig störning. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att bevilja ledighet under fler än tre perioder per kalenderår.

En period som börjar under ett år och sträcker sig över årsskiftet anses tillhöra föregående år. Normalt anses varje förändring av ledighetens omfattning som en ny period. Ledighet med tillfällig föräldrapenning (oftast vård av sjukt barn) räknas inte in i de tre perioderna. Enligt förarbetena till FLL bryts en period inte heller om det blir ett avbrott på grund av sjukdom, inplanerad semester eller om arbetsgivaren begär att du tillfälligt ska återgå i arbete.

Exempel: Om du innan föräldraledigheten planerar in föräldraledighet under våren, semester under juli och sen åter igen föräldraledighet så anses det enbart som en period. Om du istället planerar in föräldraledighet hela året och sen ansöker under våren om semester i juli och sedan återgår till föräldraledighet under hösten så anses det som två perioder.

Förkortad arbetstid

Om du har förkortning av arbetstiden får ledigheten spridas över veckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

Om du och din arbetsgivare inte kommer överens om hur den förkortade arbetstiden ska förläggas så är huvudregeln att arbetsgivaren ska tillgodose dina behov om det inte innebär stora påfrestningar/störningar för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren skulle besluta att förlägga ledigheten i strid med dina önskemål så måste denne underrätta dig och den lokala Saco-S-föreningen/-rådet senast två veckor före ledighetens början (om möjligt).

10-dagar vid barns födelse

Den förälder som inte är gravid har rätt till 10 dagars ledighet med ersättning i samband med sitt barns födelse, dessa kan tas ut inom 60 dagar från det att barnet kommit hem från förlossningen. För flerbarnsfödslar gäller 10 dagar per barn.

En adoptivförälder har samma rätt om barnet inte fyllt 10 år. Dagarna måste då tas ut inom 60 dagar från det att denne fått barnet i sin vård. 10-dagarna är klassade som tillfällig föräldrapenning men räknas inte in i det totala antalet.



Föräldern kan avstå sina 10-dagar till en annan försäkrad (det vill säga en person som har egen sjukpenninggrundande inkomst) i vissa speciella fall. Försäkringskassan beslutar om någon annan får rätt till 10-dagarna.

Föräldralön/föräldrapenningtillägg - kollektivavtalsbase-rad förmån

I det kollektivavtal som Saco-S och SULF har tecknat på den statliga sektorn, Villkorsavtal-T – finns ett helt kapitel om extra ersättning vid föräldraledighet. Du bör dock kontrollera om det också finns något lokalt avtal på din arbetsplats som delvis ersätter Villkorsavtal-T. På åtminstone en handfull lärosäten har man andra regler än de som finns i Villkorsavtal-T för hur föräldralön utbetalas. Nedan refereras enbart de centrala reglerna i Villkorsavtal-T. Enligt kollektivavtalet har en arbetstagare som är föräldraledig och tar ut föräldrapenning på grundnivå eller över rätt till så kallat föräldrapenningtillägg. Föräldrapenningtillägget är 10 procent av lönen upp till Försäkringskassans tak och 90 procent över taket (läs mer om Försäkringskassans tak/maxbelopp under Sjukpenninggrundande inkomst). Det betyder att du får ca 90 procent av din lön under den tid du är föräldraledig och får full ersättning från Försäkringskassan.

Föräldrapenningtillägg får man högst 360 dagar per barnsbörd, det betyder att du vid flerbarnsfödelse inte får fler dagar. Men det är enbart de dagar du får föräldrapenning på lägst grundnivån från Försäkringskassan som föräldrapenningtillägg utbetalas. Du måste själv redovisa för din arbetsgivare att du får ersättning från Försäkringskassan.

Du kan få föräldrapenningtillägg då du får hel, trejärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning från Försäkringskassan. Tillägget blir i samma storlek. Du kan dock inte få tillägg de dagar du enbart tar ut en åttondels föräldrapenning.

Enligt vårt kollektivavtal Villkorsavtal-T fyller arbetsgivaren även ut ersättningen för den som tjänar över taket när tillfällig föräldrapenning betalas ut av Försäkringskassan. Tio dagar per år får man således ca 80 procent av sin verkliga lön.

Vad gäller för nyanställda och tjänstlediga?

Nyanställda har sedan 1 januari 2008 rätt till föräldrapenningtillägg utan kvalifikationstid. Sedan 1 juni 2013 har även den som varit tjänstledig på annan grund än föräldraledighet fullt ut rätt till föräldrapenningtillägg vid återgång i tjänst.

Ibland inträffar det att arbetsgivare talar om för tidsbegränsat anställning, framför allt doktorander, att forskningspengarna är slut eftersom pengarna gått åt till föräldrapenningtillägg. SULFs bestämda åsikt är att medel för att finansiera föräldrapenningtillägg ska tas från centrala medel och inte belasta enskilda forskningsprojekt. Medlen bör åtminstone tas på institutionsnivå. Projektets overheadkostnader bör bland annat ha fonderats för detta ändamål.

Tidsbegränsade anställningar

I detta sammanhang bör påpekas att vid tidsbegränsade anställningar som vikariat och ALVA, allmän visstidsanställning, (för doktorander finns andra regler, se nedan) finns ingen rättighet att få sin tjänst förlängd i samma utsträckning som man varit föräldraledig (eller sjuk). Är man anställd från ett datum till ett annat är det den tiden som gäller. Den som är anställd enligt kollektivavtalet om postdoktorsanställning ska dock ges förlängning i minst samma omfattning som man varit föräldraledig.

Innehavare av så kallade meriteringsanställning enligt högskoleförordningen ska också få förlängd anställningstid motsvarande föräldraledigheten. Dock finns en bortre gräns för anställningens

längd som är 6 år. Detta innebär att man skulle kunna råka ut för att inte få förlängning all sin föräldraledighet.

Rätt till semester

Enligt semesterlagen är viss ledighet med graviditetspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning semesterlönegrundande, det vill säga man tjänar in betalda semesterdagar på samma sätt som om man hade arbetat. Då någon form av föräldrapenning, även lägstannivådagar, betalas ut är de första 120 dagarna med föräldraledighet semesterlönegrundande.

För ensamstående förälder är det istället 180 dagar. För ledighet med graviditetspenning är 180 dagar semesterlönegrundande. Ledighet med tillfällig föräldrapenning är semesterlönegrundande upp till 120 dagar per år (180 dagar för ensamstående förälder).

Utöver semesterlagen ger vårt kollektivavtal Villkorsavtal-T rätt till fler betalda semesterdagar under föräldraledighet. Du har då rätt till semesterlönegrundande ledighet under den tid du tar ut föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå och därmed får föräldrapenningtillägg (avvikelse kan finnas i lokalt avtal).

Är du helt föräldraledig utan föräldrapenning är denna tid inte

semesterlönegrundande. Har du en fortlöpande partiell föräldraledighet påverkas inte semesterätten utan du får full semester oavsett om du får ersättning från Försäkringskassan eller inte.

Deltidsarbete ger alltid full semester rätt enligt Villkorsavtal-T. I den mån man inte tjänar in minst 25 betalda semesterdagar har man ändå rätt att ta ut obetald semester så att det totala antalet semesterdagar når upp till 25 stycken per kalenderår. Uttag av obetalda semesterdagar medför ett löneavdrag på 4,6procent av månadslönen per dag.

Det är en god idé att i samband med att du planerar din föräldraledighet tillsammans med arbetsgivaren också planera in årssemestern. Enligt semesterlagen är arbetsgivaren skyldig att förlägga semester för sina anställda, det gäller även föräldralediga. Enligt Villkorsavtal-T ska minst 20 dagar per år läggas ut. Du har rätt att efter begäran spara överskjutande semesterdagar men du får ha högst 30 dagar sparade samtidigt.

Semesterlönen beräknas på aktuell lön vid semestertillfället. Om du har föräldrapenning och tar semester byts föräldrapenningen ut mot semesterlön och föräldraledigheten bryts. Man kan alltså inte

ha semester och föräldrapenning samtidigt. Tar du semester måste du således avstå från föräldrapenning från Försäkringskassan dessa dagar.

Pension

Här ges en kortfattad beskrivning av vad som gäller under föräldraledighet. För mer information om hur pensionssystemet fungerar hänvisar vi till sulf.se/faktabank, gå till avsnittet Pension.

Utbetald föräldrapenning är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Dessutom kan den förälder som tjänar minst få extra pensionsinbetalningar genom barnårsregeln, som gäller så under barnets första fyra år. Man kan endast tillgodoräkna sig barnår för ett barn i taget, men det krävs inte att man varit föräldraledig. Barnår tillgodoräknas den förälder som har den lägsta inkomsten om man inte ansöker om annat. Det finns olika sätt att tillgodoräkna sig barnåren, läs mer om detta på pensionsmyndigheten.se.

En statlig anställd har rätt till pensionsförmåner även under föräldraledighet. För dig som är född 1987 eller tidigare betalas generellt sett pensionsavgifter till din premiebestämda pension (Kåpan Tjänste och den valbara delen) på samma sätt som om du hade

arbetat som vanligt. Detta under de första 18 månaderna per barn. Rörande den förmånsbestämda pensionen, där bland annat statlig tjänstetid är avgörande, räknas även ledighet med föräldrapenning in om du vanligtvis har en sysselsättningsgrad om minst 20 procent.

För dig som är född 1988 eller senare gäller generellt sett att arbetsgivaren betalar för Kåpan Tjänste och den valbara delen pensionsavgiften till tjänstepensionen på samma sätt som om du hade arbetat heltid fram tills barnet fyller 12 år. Det gäller under alla typer av föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen. Inbetalningar till Kåpan Flex baseras däremot endast på den utbetalade lönen under föräldraledigheten, till exempel föräldrapenningtillägg.

Återgång i arbete

Om du skulle vilja återgå till ditt arbete och avbryta din pågående ledighet har du rätt att göra så i samma omfattning som innan ledigheten. Du måste underrätta arbetsgivaren snarast om att du vill återgå.

Har du varit föräldraledig i en månad eller mer så kan arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren fått underrättelsen enligt FLL 15 §.

Förlängning av doktorandtid och regler kring finansieringsformerna för forskarstuderande

Enligt Högskoleförordningen är tiden för forskarstudier 2 år (licentiatexamen) respektive 4 år (doktorsexamen). I den tiden räknas inte institutionstjänstgöring in. Tid för sjukdom och föräldraledighet ska heller inte räknas in.

Är du anställd som doktorand ska därför den tid då du är föräldraledig generera en förlängning av tjänsten motsvarande tid. SULFs tolkning av Högskoleförordningen är att detta gäller föräldraledighet med eller utan föräldrapenning samt vård av sjukt barn. Precis som alla andra anställda har doktorander rätt att få föräldrapenningtillägg.

Utbildningsbidrag får förlängas

Har du utbildningsbidrag som försörjningsgrund finns motsvarande skrivning i förordningen om utbildningsbidrag. Inga nya utbildningsbidrag får längre beviljas, men det finns övergångsbestämmelser. Det står dock att lärosätet får förlänga utbildningsbidraget och inte ett otvetydigt skall. Detta tolkas i de allra flesta fallen som ett "skall" och lärosätena förlänger vanligen utbildningsbidraget. Skulle problem uppstå bör man omgående kontakta sin lokala förtroendeman.



Efter förhandling löser sig i stort sett alla fall. Lärosätet ska alltså under din tid som föräldraledig fortsätta att betala ut utbildningsbidraget och sedan förlänga det i samma utsträckning som du varit föräldraledig. Du kan då inte få ersättning från Försäkringskassan (föräldrapenning) om du inte har en SGI från tidigare anställning.

Finansiering med utbildningsbidrag är inte en anställning. Om du har en SGI från en tidigare anställning kan du avstå från utbildningsbidraget och då få ersättning från Försäkringskassan.

Stipendium

Har du stipendium som finansiering finns inga centrala regler kring föräldraledighet och ersättning. Du har normalt inte rätt att få föräldrapenning från Försäkringskassan. Det är upp till varje stipendiegivare att reglera fortsatt utbetalning av stipendium under föräldraledigheten och förlängning motsvarande tid.

Uppsagd

Om man har en tillsvidareanställning (fast anställning), är helt föräldraledig, och sägs upp från anställningen på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa först då föräldraledigheten upphör helt eller delvis. Man kan dock inte begära längre föräldraledighet än vad man initialt sagt för att skjuta

på uppsägningstiden. Om man exempelvis har planerat att vara föräldraledig ett halvår på heltid (1/1 - 30/6) och sägs upp 1/3 kommer uppsägningstiden att börja löpa först 1/7.

Enligt 17 § FLL så får en arbetstagar inte sägas upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet. Om arbetsgivaren gör så kan uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras. Misstänker du att du blivit uppsagd eller avskedad på grund av din föräldraledighet så rekommenderar SULF dig att omgående kontakta din lokala Saco-S-förening/-råd.

Deltidsarbete

Deltidsarbete medför risk för nedsatt ersättning i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller även den som är ledig från en del av sin anställning. Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen baseras numera alltid på medelinkomsten under de tolv senaste månaderna som inte räknas som överhoppningsbar tid (se nedan).

Problemet uppkommer till exempel för den som efter att ha arbetat heltid går ner på deltid och då arbetar mer än 45 procent. Då måste man nämligen räkna deltidssinkomsten som underlag för a-kassan vid eventuell arbetslöshet.

Tid med föräldrapenning och sjukpenning kan få medräknas (endast ersättning från Försäkringskassan räknas) både när det gäller beräkning av normalarbetstid (det vill säga den tid som sedan styr i vilken utsträckning man kan få arbetslöshetsersättning) och medelinkomst.

Eftersom ersättningen vid dessa ledigheter är lägre än den lön man skulle fått om man inte varit ledig så kan man ändå drabbas negativt efter deltidsarbete. Den som vid sidan om sjukdom/föräldraledighet under mer än halva månaden arbetar högst 79 timmar/kalendermånad drabbas inte om man tidigare arbetat i större omfattning eftersom dessa månader då blir överhoppningsbara och inte behöver räknas in i underlaget till a-kassan. I vissa fall krävs att man tar ut föräldrapenning för att ledigheten ska vara överhoppningsbar.

Har du uppfyllt det så kallade arbetsvillkoret (minst 80 timmar arbete per månad i sex månader) och vill få din a-kassa beräknad utifrån den lönen måste du alltså planera in din föräldraledighet så att ingen månad när du är föräldraledig innehåller mer än 79 timmar arbete. Det kan därför vara lämpligt att inleda ledigheten i början på en kalendermånad och att avsluta den i slutet på en kalendermånad. Reglerna gäller endast vid ledighet som

räknas som överhoppningsbar tid. Den som tar ledigt av andra skäl, till exempel enskild angelägenhet, måste i underlaget för arbetslöshetsersättningen även räkna in månader som innehåller mindre än 80 timmar arbete.

För mer information om ovanstående regler, kontakta AEA, 08-412 33 00, aea.se.

Se över dina försäkringar

Du kan teckna gravidförsäkring i Folksam från tionde veckan utan kostnad, skyddet gäller till och med sex månader efter barnets födelse, läs mer på folksam.se/forsakringar/gravidforsakring. Det kan dock finnas karenstider för vissa sjukdomar i barnförsäkringen för nyfödda men man kan undvika dessa genom att teckna den utökade gravidförsäkringen.

Som medlem i SULF kan du när barnet är fött, teckna en barnförsäkring hos Folksam till förmånlig premie. Försäkringen gäller ända upp till 25 års ålder. Läs mer på folksam.se/forbund/sulf. Se över försäkringsskyddet när du blir förälder, inte bara vad gäller barnets försäkringar utan också dina egna. Kontakta gärna Folksam direkt om du har frågor, ange att du är medlem i SULF.

Du som är medlem och sedan tidigare har en barnförsäkring via Förenade Liv med en premie oavsett antal barn får behålla den fram till och med 2019, men om du vill kan du redan nu välja att byta till försäkringen ”medlemsbarn” i Folksam.

Sjukpenninggrundande inkomst

Den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, baseras normalt på den aktuella lönen i en anställning. Det finns dock en lägsta och en högsta nivå, se nedan. För att en inkomst ska generera en SGI så ska arbetet normalt ha en varaktighet på minst sex månader eller vara årligen återkommande.

Endast arbetsinkomster kan ligga till grund för SGI. Man kan alltså inte räkna in ersättningar som exempelvis arbetslöshetsersättning, sjukpenning, föräldrapenning, utbildningsbidrag eller stipendier. Regeringen har aviserat att man i framtiden istället vill övergå till att räkna ut SGI utifrån historiska inkomster.

SGI-skydd

Man har alltså en normalt en SGI så länge man arbetar och har lön (alltså inte stipendiefinansiering). När man inte arbetar kan man i vissa fall få behålla sin SGI. Detta kallas SGI-skydd. Det finns dels ett

allmänt efterskydd på tre månader. Denna tid kan dock vara kortare i vissa fall och vi rekommenderar därför att den som inte längre arbetar (gäller även vid tjänstledighet) snarast försöker hitta ett sätt att skydda sin SGI på annat sätt. Förutom detta kan ersättning under sjukdom under de första 14 dagarna inte utgå om man inte har en anställning eller är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. De vanligaste grunderna för att ha skyddad SGI är:

- **Föräldraledighet.** Om barnet fyllt ett år krävs det att man tar ut föräldrapenning på visst sätt. För att behålla din tidigare SGI (om du arbetade heltid innan föräldraledigheten) måste du antingen ta ut minst fem föräldrapenningdagar i veckan om du inte arbetar alls eller om du arbetar men i mindre omfattning än innan föräldraledigheten, ta ut föräldrapenning för den förkortade tiden.

Exempel: Om du innan föräldraledigheten arbetade heltid och när barnet fyller 1 år börjar jobba 80 procent (4 dagar i veckan) måste du ta ut en föräldrapenningdag i veckan.

Det finns ytterligare regler för SGI-beräkning vid föräldrapenning. Om du redan har fått minst ett barn och blir gravid på nytt

innan det tidigare barnet blivit ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningen på den SGI som du tidigare hade om detta är förmånligare för dig (detta gäller båda föräldrarna). Även om du får sänkt SGI innan barnet fyller två år så påverkas inte föräldrapenningen fram till barnets tvåårsdag men däremot ersättningar så som sjukpenning och tillfällig föräldrapenning.

- **Sjukdom under förutsättning att man har/skulle ha haft rätt till sjukpenning.**
- Att man är **aktivt arbetssökande** och inskriven på Arbetsförmedlingen.
- **Studier.** Här krävs dock som huvudregel att man studerar på en utbildning som ger rätt till studiemedel. Man kan också ha skyddad SGI (dock max 1 år) om man utan att ha statligt studiestöd studerar inom eget yrkesområde.

Räkna fram din SGI

Du kan räkna fram din sjukpenninggrundande inkomst (SGI) genom att multiplicera din månadsinkomst med 12. Denna framräknade SGI ska sedan multipliceras med 0,97 och ersättningsarna baseras sedan på detta lägre belopp. Skulle du ha en årsinkomst som överstiger maxbeloppet (taket), det vill säga den högsta sjukpenninggrundade inkomsten får du

ändå bara 80 procent av taket av Försäkringskassan.

Så här fastställs lägsta/högsta sjukpenninggrundande inkomst

Den lägsta sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, är 24 procent av det så kallade prisbasbeloppet (pbb). Prisbasbeloppet fastställs varje år. 2019 är prisbasbeloppet 46 500 kronor. Lägsta SGI är alltså $0,24 * 46\ 500$ kronor = 11 160.

Det finns två takbelopp för SGI; det högsta för föräldrapenning (ej tillfällig föräldrapenning) och det lägre för alla andra ersättningar (till exempel vid sjukdom).

Takbeloppet för föräldrapenning är 10 pbb, det vill säga $10 * 46\ 500$ kronor = 465 000 kronor.

Takbeloppet för annan ersättning är 7,5 pbb, det vill säga $7,5 * 46\ 500$ kronor = 348 750 kronor.

Alla beräkningar för SGI är på årsbasis. Taket för föräldrapenning motsvarar en månadslön på cirka 38 750 kronor. För övrig ersättning till exempel tillfällig föräldrapenning är maxbeloppet motsvarande en månadslön på ca 29 000 kronor.

Den SGI som räknas fram enligt ovan ska sedan multipliceras med 0,97.

Kontakta Försäkringskassan för mer information, [forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se)

Frågor och kommentarer

Har du några frågor kring föräldraledighet och ersättningar är du välkommen att höra av dig till SULF. Ansvariga för detta område är ombudsman Åsa Rybo Landelius och förhandlingschef Robert Andersson.

Denna skrift är ett levande dokument och vi ser gärna att du som har kommentarer och/eller önskemål om innehållet hör av dig till oss.

SULF:s kansli

kansli@sulf.se

Telefon: 08-505 836 00

www.sulf.se

Förhandlingschef (statlig sektor)

Robert Andersson

ra@sulf.se

telefon 08-505 836 27,

Ombudsman

Åsa Rybo Landelius

arl@sulf.se

telefon 08-505 836 34



