

FÖR DIG SOM ÄR ELLER SKA BLI FÖRÄLDER

Det är mycket att ha koll på inför och under ett föräldraskap. Vad som gäller regleras både i föräldradighetslagen, arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och i vårt kollektivavtal.

Här är en guide för att hjälpa dig att ha koll på det mest grundläggande som gäller för dig som är förälder och anställd på SJ Götalandståg.

INNAN BARNET ÄR FÖTT

Riskbedömning vid graviditet

Vår arbetsplats innehåller en del arbetsuppgifter som kan påverkas av en graviditet. Om du är den som bär barnet ska en riskbedömning göras. Så här säger Arbetsmiljöverket:

”Det är arbetsgivaren som ansvarar för din arbetsmiljö. När din arbetsgivare får veta att du är gravid ska hen genast undersöka och bedöma om du i ditt arbete utsätts för risker som kan vara skadliga för din graviditet eller din hälsa i övrigt. Arbetsgivaren ska så fort som möjligt informera dig om resultatet av riskbedömningen och snarast göra det som behövs för att ta bort de risker som kan finnas. Det kan exempelvis handla om att anpassa ditt arbete så att du inte utsätts för skadliga kemikalier. Om det inte går att ta bort riskerna ska arbetsgivaren så långt det är möjligt se till att du får andra arbetsuppgifter. Går inte det så ska arbetsgivaren stänga av dig från fortsatt arbete under din graviditet. Då kan du ha rätt till graviditetspenning.”

Be alltid din CS om en riskbedömning vid graviditet. Denna ska dokumenteras.

Graviditetspenning

Eftersom vi har ett fysiskt ansträngande och bitvis riskfyllt arbete ombord på våra tåg, är arbetsgivarens rutin att du som gravid förbjuds från att fortsätta ditt arbete från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. Då har du i stället rätt till graviditetspenning från Försäkringskassan.

När du får graviditetspenning och är ledig från arbetet är dessa dagar semesterlönegrundande. Du får knappt 80% av din lön, men max 837 kr/dag. Ersättningen betalas ut för varje dag i veckan, inte bara de dagar då du skulle ha arbetat.

Utöver graviditetspenningen har vi ett kollektivavtalat graviditetspenningtillägg på 10% av den fasta daglönen. För att ha rätt till graviditetspenningtillägg ska du ha haft en anställning på företaget under de tolv månader som föregår ledigheten.

Graviditetspenning kan betalas ut som längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen. Resterande tid fram till förlossning tas ut som föräldrapenning.

Din CS hjälper dig med ansökan om graviditetspenning.

Ledighet med lön

Du har enligt vårt kollektivavtal rätt till ledighet med lön för besök på mödravårdscentralen, för den tid som besöket kräver. Sök i så god tid som möjligt.

EFTER BARNET ÄR FÖTT

Föräldraledighet

Du har rätt att vara föräldraledig under tre perioder per kalenderår. Tänk på att även en enstaka dag räknas som en period. Om du vill ta ut föräldraledighet utöver dessa tre perioder, så behöver det godkännas av din närmsta chef. Ansökan ska göras **minst två månader innan** du tänkt vara ledig. Den fylls i på ledighetsblankett och lämnas in till din närmsta chef. I ansökan berättar du också hur länge du tänkt vara ledig.

När du är föräldraledig och tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan får du antingen ersättning baserad på din sjukpenninggrundande inkomst (SIG) eller s k lägstanivådagrar. Reglerna kring hur dessa dagar kan tas ut skiljer sig något, och du hittar mer information om det på Försäkringskassans hemsida.

All föräldraledighet som du tar föräldrapenning för är pensionsgrundande. De 120 första dagarna per person och barn är semesterlönegrundande.

Föräldrapenningtillägg

Utöver föräldrapenningen har vi ett kollektivavtalat föräldrapenningtillägg på 10%. Det kan tas ut för max 360 dagar per barnsbo, och ersättningen betalas ut i efterhand genom att du lämnar in uppgifter från Försäkringskassan om att du fått föräldrapenning utbetalt. För att ha rätt till föräldrapenningtillägg ska du ha varit anställd oavbrutet i minst ett år före första dagen av din föräldraledighet. Tillägget utbetalas bara för dagar med föräldrapenning över garantinivån och anpassas efter i hur stor utsträckning du varit föräldraledig.

Partiellt föräldraledig

Som förälder har du rätt att minska din arbetstid, antingen med eller utan föräldrapenning. Första 18 månaderna kan du vara helt föräldraledig utan att ta ut föräldrapenning. Därefter har du rätt att minska din arbetstid till 75% av en heltidstjänst utan att ta ut föräldrapenning. Tänk då på att detta påverkar din sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

Om du är partiellt ledig **med** föräldrapenning gäller detta så länge dagarna räcker, max fram till barnet fyllt 12 år (om barnet är fött 2014 eller senare). Om du är partiellt ledig **utan** att ta ut föräldrapenning har du rätt till arbetstidsförkortning till 75% av en heltidstjänst fram tills barnet fyller 13 år. Detta är reglerat i vårt kollektivavtal, och innebär en förbättring gentemot lagen som säger tills barnet fyllt 8 år.

Om du är föräldraledig på deltid anpassas löneavdraget till ledighetens omfattning. T ex om du är ledig 60% ska löneavdraget vara 60% av månadslönen. Semester avbryter inte automatiskt en föräldraledighet, men tänk på att avbryta partiell föräldraledighet innan du går på semester för att få ut full semesterlön.

Obs! Det innebär att du behöver lämna in en ny föräldraledighetsansökan för perioden efter semestern om du vill fortsätta vara partiellt föräldraledig. Detta förbrukar även en ny period. Läs mer under semester.

Vill du minska arbetstiden med mer än 25% av en heltidstjänst måste du antingen ta ut föräldrapenning motsvarande minskningen alt komma överens med arbetsgivaren.

Skydda din SGI

Första 12 månaderna efter barnet är fött kan du vara föräldraledig utan att ta ut föräldrapenning, utan att det påverkar din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Efter 12 månader behöver du ta ut föräldrapenning motsvarande din föräldraledighet för att skydda din SGI. Det finns även undantag som skyddar din SGI om du är föräldraledig vid fler tillfällen innan ditt barn fyller två år, alt om du väntar ytterligare ett barn innan ditt barn är 1 år och 9 mån. Försäkringskassan har mer information ang. detta.

Viktigt att tänka på

Den första månaden du är helt föräldraledig utbetalas din lön som vanligt. Det betyder att första månaden när du är tillbaka i arbete kommer ingen lön att utbetalas.

Har du varit sjukskriven under din graviditet/innan din föräldraledighet? Då finns en risk att det uppstår en löneskuld när du återgår i arbete p g a hur avdrag för sjukskrivning och föräldraledighet görs. Kontakta klubben om det gäller dig och du har frågor.

Ta extrapass under föräldraledighet

När du som 100% föräldraledig väljer att bryta föräldraledigheten för att ta ett extrapass/övertidspass, så finns en beräkningsregel som påverkar hur mycket ersättning du får för övertidsarbetet beroende på antal dagar i aktuell månad. Har du frågor gällande detta så kontakta din fackliga.

Skyldighet att utföra övertidsarbete

Bra att veta är att den som är partiellt tjänstledig med stöd av lag, tex föräldraledighetslagen, inte har en skyldighet att utföra övertidsarbete. Skulle det uppstå en situation där du inte kan arbeta övertid, påtala denna rättighet till arbetsgivaren och hänvisa till kollektivavtalet §7 Mom 2. Skulle det uppstå oenighet, så be att få begäran om övertid skriftligt, utför övertidsarbetet och meddela klubben om det.

FÖR DIG SOM ÄR TIMANSTÄLLD

För dig som är timanställd finns det några särskilda saker att tänka på som fungerar annorlunda gentemot en fastanställd kollega.

Graviditetspenning:

För att ha rätt till graviditetspenning måste du ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). För detta gäller att du behöver ha en arbetsinkomst på minst 12 600 kr. Du behöver även ha arbetat minst 6 månader i följd.

Utöver att ha en SGI gäller att du skulle ha arbetat under den period som du söker graviditetspenning för. Det innebär att du bara får graviditetspenning för de faktiska inbokade pass du har som du inte kan arbeta.

Du kan däremot ta ut föräldrapenning från 60 dagar före beräknad förlossning.

10-dagar:

Om du ska bli förälder men inte är den som bär barnet har du rätt att vara ledig från arbetet med ersättning 10 dagar i samband med att barnet föds. Den här ersättningen kallas 10-dagar eller tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse. Dessa måste tas ut innan det gått 60 dagar sen hemkomsten från förlossningen, och du ansöker om ersättning i efterhand senast 90 dagar efter första dagen du var hemma.

Är du timanställd gäller att du måste ha haft faktiska inbokade arbetspass under de dagar du söker tillfällig föräldrapenning.

TILLBAKA PÅ JOBBET

Avbryta föräldraledighet

Du har enligt föräldraledighetslagen rätt att avbryta din föräldraledighet och komma tillbaka till jobbet tidigare än du angett i din ansökan. Utgångspunkten är dock att du och arbetsgivaren ska komma överens om hur länge ledigheten ska pågå. Om din föräldraledighet pågått i mer än en månad, har arbetsgivaren också rätt att säga att du kan komma tillbaka till arbetet först en månad efter att du anmält att du vill avbryta din föräldraledighet.

Föräldraanpassning av schema

Sedan hösten 2022 har arbetsgivaren en rutin för hur föräldraanpassningar av schema ska gå till. Seko var inte delaktiga i arbetet med att ta fram den. Principen för anpassningen är att arbetstagaren måste gå ner i arbetstid för föräldraledighet för att få en anpassning av schemat.

Hur går det då till? Du som har behov av en föräldraanpassning av ditt schema ska kontakta din närmsta chef och lämna in dina önskemål på en speciell blankett. Din CS kontaktar sedan långtiden för förslag på lösningar. För att ett önskemål om föräldraanpassat schema ska bedömas måste det lämnas in **senast den 1:a i månaden åtta veckor innan** anpassningen ska börja gälla.

Du har rätt att själv välja vilka arbetstimmar som ska tas bort från ditt grundschema, men arbetsgivaren har rätt att neka om det påtagligt påverkar verksamheten. Skulle det hända, och man inte kommer överens, är det arbetsgivaren som måste bevisa hur de individuella önskemålen skulle skapa påtagliga störningar.

Slutgiltigt besked om schemaanpassningen godkänns eller inte lämnas den 1:a månaden för nästkommande månad. Viktigt att komma ihåg är att arbetsgivaren godkänner en anpassning för max sex månader åt gången. Det påverkar dock inte dina perioder för föräldraledighet, utan dessa hanteras separat.

Den som är förälder och önskar en schemaanpassning utan att gå ner i arbetstid har enligt arbetsgivarens rutin inte rätt till anpassningar.

OBS! Tänk på att om du går ner i arbetstid till 50% eller lägre så förlorar du din rätt att söka fast schema och hamnar automatiskt på VIK dvs skubben.

OBS! Arbetsgivarens rutin kräver att även som är deltidsanställd på 75% alt 85% måste gå ner i tid för att få en anpassning av schemat.

SEMESTER

Semesterlönegrundande dagar

När det gäller semester behöver man skilja på rätten till ledighet och rätten till betald ledighet. Enligt semesterlagen har du rätt till 25 dagar semester per år. Hur mycket betald semester du har beror på hur mycket du arbetat eller hur du varit frånvarande under det s.k. intjänande året. De 120 första dagarna av din föräldraledighet (räknat per barn och person) är semesterlönegrundande.

På SJ Götalandståg tjänar du in din semesterlön under samma år som du tar ut din semester. Det gör att det kan uppstå en semestereskuld, om du tar ut icke-semesterlönegrundande ledighet efter att du haft din semester. Har du frågor kring detta så kontakta klubben.

Semester vid partiell tjänstledighet

Om du väljer att gå ner i tid med föräldraledighet, och vara partiellt tjänstledig, så kommer du att få en så kallad semesterkvot. Det är en beräkning för hur dina semesterdagar ska dras, för att de inte i praktiken ska räcka till fler lediga veckor än de som lagen avser. Kvoten kombineras sedan med att du får en semesterlön baserad din deltidslön.

Historiskt sett har detta gjort att det uppstått skulder och en del oklarheter kring rätten till antal betalda semesterdagar en partiellt tjänstledig har. Har du frågor gällande detta, så kontakta klubben.

ÖVRIGT

Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren får enligt diskrimineringslagen inte missgynna en arbetstagare på grund av att hen utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Det kan gälla sådant som att inte bli befordrad eller inte få del av ändrade löne- eller anställningsvillkor. Däremot kan det finnas behandling eller villkor som anses vara en "nödvändig följd" av föräldraledigheten, och då räknas detta inte som ett missgynnande i lagens mening.

Ditt medlemskap i Seko

Kom ihåg att anmäla in din nya inkomst för att få din medlemsavgift till Seko reglerad. Om du är helt föräldraledig baseras avgiften på den ersättning du får från Försäkringskassan före skatt. Du ändrar dina inkomstuppgifter under Mina sidor.