

Bäste kund,

PBK översänder härmed en kort sammanfattning över de förändringar i semesterlagen som gäller från 2010-04-01.

De stora förändringarna berör nedanstående:

Beräkningsregler semesterlön, semesterlagen 16a§, 16b§

Semestergrundande frånvaro, semesterlagen 17§, 17a§, 17b§

Semesterrätt för tillfälligt anställda, semesterlagen 5§, 30b§

Ersättning för under året, ej uttagna semesterdagar, semesterlagen 22§, 26§

Många regler i semesterlagen är dispositiva, detta innebär att det kan finnas andra regler i kollektivavtal. Vår rekommendation är att arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal kontrollerar vad som gäller enligt respektive avtal.

Beräkningsregler semesterlön:

Sammalöneregeln: Enligt flera kollektivavtal gäller den *s.k sammalöneregeln*. Detta innebär att en arbetstagare med fast lön behåller sin ordinarie lön under semestern samt får ett semesterlönetillägg.

- Semesterlagen har nu ändrats vilket innebär att ovanstående regel ska bli huvudregel i semesterlagen. Detta innebär att per intjänad betald semesterdag ska semestertillägget uppgå till lägst 1,82 % av veckolönen respektive 0,43 % av månadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkning av semestertillägget. Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar 12 % av arbetstagarens sammanlagda rörliga lön under semesteråret.
- De arbetsgivare som vill skall dock kunna använda den nu gällande procentregeln uppgående till 12 % av all intjänad lön under intjänande året. Denna regel skall även fortsättningsvis användas om det är svårt att tillämpa *sammalöneregeln* med hänvisning till att arbetstagaren har rörlig lön eller fått ändrad sysselsättningsgrad.
- För de arbetsgivare som inte har kollektivavtal men hittills beräknat semestertillägget uppgående till 0,8 % och nu ämnar följa den ändrade semesterlagen fullt ut för beräkning av semestertillägget krävs en förhandling med arbetstagaren. Arbetsgivare kan inte ändra detta ensidigt.

Semestergrundande Frånvaro:

Förändringar i intjänandeperiod har skett för:

Sjukdom:

- Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetskada.
- Frånvaro på grund av sjukdom upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under endast ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. Detta innebär att semesterlönegrundande ledighet på grund av sjukdom sänks från **två hela intjänande år till ett helt intjänande år** utöver insjuknandeåret.

Övergångsregler:

Nya reglerna tillämpas för heltidsfrånvaro som påbörjas 2010-04-01 eller senare.

För deltidfrånvaro tillämpas de nya reglerna omgående.

Föräldraledighet:

- Föräldraledighet med föräldrapenning berörs inte, ej heller havandeskapspenning.

Föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning var tidigare uppdelad på:

- Vård av Barn,
- Pappaledighet (10 dagar)
- Ledighet för svårt sjuka barn mellan 12-16/18 år.

Från och med 2010-04-01 gäller att all ledighet då arbetstagaren uppbär **tillfällig föräldrapenning** enligt föräldraledighetslagen, är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för en ensamstående förälder 180 dagar.

Vi hänvisar till semesterlagen 17 b§ för information om annan frånvaro som är semesterlönegrundande.

Semesterrätt för tillfälligt anställda:

Arbetstagare med korta anställningar har enligt tidigare regler inte rätt att vara lediga för semester. Detta ändras nu enligt nedan:

- Förändringen i lagen ger en arbetstagare med anställning kortare tid än tre månader rätt till semesterledighet oavsett hur länge anställningen varat och hur många arbetstimmar som anställningen gäller.
- Denna paragraf är förhandlingsbar och man kan således komma överens om att inte lägga ut någon semesterledighet. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterlön med 12 % på intjänad lön. Semesterlönen betalas ut när anställningen avslutas.
- Semesterlön får numera inte räknas in i timlön.
- I anställningsavtal bör det anges vad man kommit överens om.

Överföring av semesterförmåner mellan anställningar:

Om en arbetstagare har fler på varandra anställningar hos samma arbetsgivare, skall en arbetstagare också kunna tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som en arbetstagare med en tillsvidareanställning.

- **En** anställd som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den utsträckning arbetstagaren inte redan haft sådan ledighet i tidigare anställning.
- Det ska vara möjligt att räkna samman två efter varandra följande anställningar (i nära anslutning) hos en och samma arbetsgivare. Som nära anslutning räknas ett par veckors mellanrum.
- Arbetstagaren bör också ha rätt att välja om intjänad semester ska utbetalas eller vara inestående till nästa anställning.

Ersättning för under året ej uttagna semesterdagar:

- Semesterlön för sparad semester ska enligt de nya reglerna beräknas på samma sätt som för den ordinarie semestern. *Om medarbetaren tjänat in den sparade semestern på annan sysselsättningsgrad än den aktuella för årets semester utbetalas ändå alltid ersättning enligt årets betalda dagar.*
- Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats och som inte kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön.

Utbetalning av semesterdagar som inte har kunnat tas ut i ledighet p.g.a frånvaro:

Det har tidigare saknats regler för hur semesterdagar, som inte har kunnat tas ut i ledighet under semesteråret ska regleras.

Nya regler innebär:

Att endast dagar som tillsammans med det nya årets dagar överskrider 25 får utbetalas.

- Dessa utbetalas inom en månad efter semesterårets utgång
- Samma beräkningsregel som annan semester
- De dagar som inte får utbetalas ska överföras till det nya semesteråret som ordinarie semesterdagar.
- Möjlighet att spara semesterdagar finns som tidigare.

Vi som arbetar på PBK står gärna till ert förfogande om det uppstår några frågor om den nya semesterlagen.

Kontakta gärna din lönehandläggare för ytterligare klagörande av eventuella frågeställningar.

Med vänlig hälsning,

Irene Nordlund Jerari
PBK Outsourcing

Bifogas: Allmänna frågor och svar

Bilaga:

Frågor och svar:

Fråga: Om vi har kollektivavtal, hur kommer vi att beröras av de nya reglerna?

Svar: Det är kollektivavtalets regler om beräkning av semesterlön som gäller.

Fråga: Om vi inte har något kollektivavtal, hur kommer vi att beröras av de nya reglerna?

Svar: De ska tillämpas fullt ut från och med den 1 april 2010.

Fråga: Finns det möjlighet att använda 12 % regeln på all personal, även om de har månadslön och samma sysselsättningsgrad?

Svar: Ja. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma.

Fråga: Ska vi räkna med 12 % regeln för de som har haft olika sysselsättningsgrad under intjänandeåret?

Svar: 12 % regeln ska användas om ni inte har något kollektivavtal.

Fråga: Kan vi sänka semestertillägget till 0,43 % när vi inte har något kollektivavtal men använder sammalöneregeln?

Svar: Nej. Det måste förhandlas om detta då arbetsgivaren inte kan ändra detta utan att vara överens med den anställde.

Fråga: Hur ska den nya ettårsregeln fungera på anställda som nu är heltidssjukskrivna?

Svar: Den nya ettårsregeln gäller bara på sjukfrånvaroperioden som inträffar efter den 1 april 2010.

Fråga: Hur ska den nya ettårsregeln tillämpas för deltidssjukskrivna?

Svar: För de som har en pågående sjukfrånvaro på deltid ska den nya ettårsregeln tillämpas direkt. Det innebär att om de redan fått ett års semesterintjänande utöver insjuknandeåret ska de inte längre tjäna in semesterförmåner annat än för den tid då de arbetar d.v.s om de har varit deltidssjuka 31 mars 2009 eller tidigare. OBS kollektivavtal kan ha förmånligare regler.

Fråga: Vi har kollektivavtal och sammanfallande intjänande- och semesterår. Vilka regler ska vi tillämpa?

Svar: Det är alltid reglerna i kollektivavtalet som ska användas.

Fråga: Vi har sammanfallande intjänande- och semesterår och inte kollektivavtal. När ska vi använda de nya reglerna?

Svar: De nya reglerna gäller från och med 1 april 2010. Lagen reglerar inte heller andra semesterår än 1 april till 31 mars och inte heller om man tillämpar sammanfallande år.

Fråga: Vi brukar ha säsonganställd personal. Måste vi bevilja semesterledighet?

Svar: Ja. All personal har rätt till semesterledighet oavsett anställningstidens längd. Är anställningen kortare än 3 månader kan man komma överens om att den anställde inte har någon semesterledighet.