

Ny semesterlag och ny vers

Från 1 april gäller en ny semesterlag som berör alla – och inte minst då den som har hand om lönerna i företaget. Men med de moderna och uppdaterade löneprogrammen från Visma blir det enkelt och med råden från Ulla Lindblad blir det ännu lättare att göra rätt.

Det är *Semesterlag 1977:480* som är ändrad och kompletterad med nya regler (2009:1439). Jag tycker inte att det har blivit någon förenkling för den som sköter lönerna. Många av de förändringar som är gjorda gäller enbart språket som har moderniserats.

Men det finns några nyheter som rör beräkning av semesterlön, beräkning av sparade semesterdagar och antal dagar med semestergrundande sjukfrånvaro.

I inledningen till lagen anges för vilka paragrafer avvikelser får göras genom avtal. För vissa paragrafer kan avvikelser göras med stöd i kollektivavtal, men för en hel del paragrafer går avvikelser att göra med stöd av lokala avtal eller anställningsavtal. Grundregeln är att de avvikelser som görs inte får försämra villkoren för arbetstagaren.

Samma antal semesterdagar

När det gäller semesterledigheten i sig är det ingen förändring i semesterlagen. Alla, även nyanställd personal, har rätt till 25 dagars eller egentligen 5 veckors ledighet. En anställd som börjar före 1 september under intjänandeåret har rätt till 25 dagars obetald semester. Om anställningen påbörjas 1 september eller senare är rätten begränsad till 5 dagars obetald semester. Rätten att spara semesterdagar kvarstår med samma regler som tidigare.

"26 a § /Träder i kraft I:2010-04-01/

Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16–16 b §§, och ska betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön betalas dock ut endast för det antal dagar som tillsammans med det antal dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem. Lag (2009:1439)."

En anställd som har betalda semesterdagar kvar vid semesterårets slut kan få ut dem i pengar. Detta gäller under förutsättning att han eller hon har tjänat in 25 nya dagar. Om full semester inte har tjänats in måste medarbetaren enligt semesterlagen spara sina kvarvarande dagar.

Semesterlön på två sätt

Tidigare har det i lagen bara funnits ett alternativ för beräkning av semesterlön, och det har varit beräkning med en procentsats på semestergrundande lön. I kollektivavtal har funnits andra regler och i praktiken har även företag utan kollektivavtal valt andra beräknings-sätt främst för tjänstemän men även för arbetare.

Nu finns det två alternativ i lagen – sammalöneregeln och procentberäkning.

Sammalöneregeln

Arbetstagare som har en fast lön och samma sysselsättningsgrad under hela intjänandeåret ska få semesterlön enligt sammalöneregeln. Det innebär att man får behålla månadslön och andra fasta lönetillägg när man har semester.

Dessutom har man enligt lagen rätt till semestertillägg. Semester-tillägget ska beräknas både på månadslön och på andra fasta tillägg. Till det kommer också ett semestertillägg på rörlig lön. Exempel på rörlig lön för tjänstemän är provision och för arbetare övertidstillägg och ob-tillägg.

Detta sätt att beräkna semesterlön har länge tillämpats i kollektivavtal, men även varit praxis i företag utan avtal.

Semestertillägget ska beräknas med 0,43 procent och det rörliga tillägget med 12 procent på den rörliga semesterlönen. De flesta

företag har tidigare beräknat semestertillägget med 0,8 procent och det rörliga tillägget med 0,5 procent per semesterdag.

Jag tror att många kollektivavtal kommer att behålla beräkningen med 0,8 procent och inte sänka. Företag utan kollektivavtal behöver ju naturligtvis inte heller sänka. Det finns inget som förbjuder en arbetsgivare att betala mer än vad lagen säger. Det gäller ju också att kontrollera vad som står i lokala avtal på arbetsplatsen och i arbets-tagarnas anställningsavtal.

Procentregeln

Det andra sättet att beräkna semesterlön är med procent. Det är det enda alternativ som tidigare stod i lagen och beräkningssättet är inte ändrat. Arbetstagare, som inte har en fast månadslön eller veckolön, ska få 12 procent på semestergrundande lön i semester-lön. Till det kommer, precis som tidigare, 12 procent på värdet av semestergrundande frånvaro, alltså på hur mycket man skulle tjänat om man hade arbetat.

Semesterlön för sparade dagar

Du ska beräkna semesterlönen för sparade dagar så som du beräknar semesterlön för årets dagar, alltså antingen med sammalöneregeln eller med procentregeln. Semesterlön för dagar som sparats under tidigare år ska räknas om vid varje semesterårsavslut. De ska betraktas som intjänade under närmast föregående år oberoende av vilken sys-selsättningsgrad den anställde hade när dagarna sparades.

"Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16 16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Lag (2009:1439)."

Semestergrundande frånvaro

Från 1 april 2010 gäller att man har rätt till 180 dagars semestergrundande frånvaro under insjuknandeåret och ytterligare **ett** helt år och inte som tidigare under ytterligare **två** hela år. Fortfarande gäller undantag för sjukfrånvaro på grund av arbetsskada.

"17 § /Träder i kraft I:2010-04-01/

Frånvaro från arbetet är semesterlöngrundande när det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. Frånvaron upphör att vara semesterlöngrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. Lag (2009:1439)."

Så här gör du i Visma Lön 300/600

När du uppdaterar till version 2010.1 får du ett meddelande om att löneartstabellen har uppdaterats.



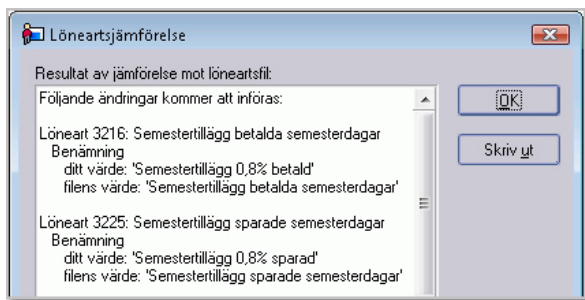
Ändringarna in-förs automatiskt och jag rekomen-derar därför att du skriver ut resultatet av jämförelsen till skrivare.

Lönearter som rör utbetalning av semester har ändrat benämning. En del systemlönearter har fått nya nummer och det har tillkommit systemlönearter för utbetalning av semesterdagar i pengar.

Under *Arkiv – Företagsunderhåll – Företagsinställningar – Semester* finns några nya inställningar.

Vi tittar först på *Semestervillkor 20 Månadslön med semestertillägg + rörliga delar*. Här väljer du procentsats för semestertillägget, hur den rörliga semesterlönen ska beräknas och om sysselsättningsgraden ska påverka beräkningen av sparade semesterdagar.

ion av Visma Lön 300/600



Inställningar som helt följer semesterlagen ser ut så här:



Inställningar enligt avtal kan se ut så här:



Om du betalar ut alla semestertillägg vid ett tillfälle tar du bort markeringen framför *Semestertillägget betalas ut vid uttagstillfället*. Eventuellt rörlig semesterlön betalas alltid ut med hela beloppet vid ett tillfälle.

Under inställningarna för *Semestervillkor 10 - Semesterlagen, anställd med semesterdaglön* är det bara markeringen framför *Ta hänsyn till sys-*

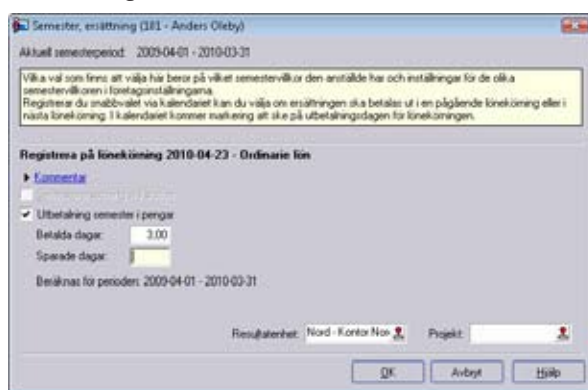


selsättningsgrad och ej semestergrundande frånvaro för sparad semester som är en anpassning till den nya semesterlagen.

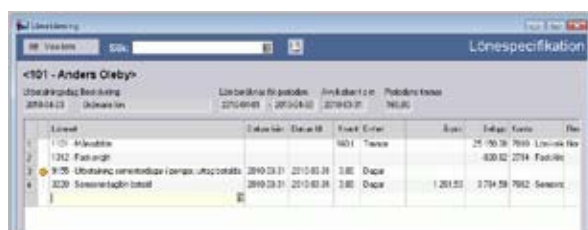
I version 2010.1 av löneprogrammet har *Snabbval lönekörning - Semester, ersättning* utökats med valet att betala ut semesterdagar i pengar. Nu kan du på ett enkelt sätt betala ut semesterdagar i pengar, både årets dagar och sparade dagar.

Exempel

Anders i vårt övningsbolag hade 3 semesterdagar kvar 31 mars 2009. 1 april skulle han få 25 nya betalda semesterdagar som han tjänat in från 1 april 2009 till 31 mars 2010. Han ville inte spara de 3 kvarvarande dagarna. Vi kunde då betala ut dem i pengar. Om Anders bara hade tjänat in 20 nya dagar är det däremot inte, enligt semesterlagen, tillåtet att betala ut de tre kvarvarande dagarna i pengar, bara de dagar som överstiger 25.



Om du använder snabbvalet i kalendariet ser du inte de lönearter och belopp programmet använder förrän du skapar lönekörningen.



Du kan använda snabbvalet direkt i lönekörningen men inte plocka in lönearterna manuellt eftersom den nya lönearten *9156 Utbetalning semesterdagar i pengar, uttag betalda* är en systemlöneart.

Semester till extraanställda

För extraanställd personal som arbetar i sådan liten omfattning att det inte är praktiskt möjligt att lägga ut semesterdagar med semesterlön rekommenderar jag att du använder *Semestervillkor 30 - Säsongs-/Extraanställd med semesterersättning* och istället betalar ut semesterersättning i pengar.

Vad jag kan se i semesterlagen finns det inget som hindrar att du betalar ut denna semesterersättning vid varje löneutbetalning.

Fotnot: I Du&Datorn nr 61 skrev jag om utbetalning av semester i Visma Lön 300/600. Artikeln heter "Utbetalning av semester i Visma Lön 300/600" och finns som pdf under valet "Ditt företagande" på www.vismaspc.se. Där kan du läsa mer om lönearter som används för olika kategorier.



lönesholan

Ulla Lindblad