

Nya semesterlagen

Berör den nya semesterlagen mig och mitt företag? Här följer några av de förändringar som skett.

Förändringar av semesterlagen som berör alla:

SJUKFRÅNVARO

I den nya semesterlagen är det ändrat hur länge en sjukfrånvaro ska vara semestergrundande. Blir man sjuk efter den 1 april 2010 får man 180 semestergrundande sjukfrånvarodagar insjuknandeåret och ett år till. Är man heltidssjukskriven vid övergången den 1 april 2010 gäller de gamla reglerna att man får 180 semestergrundande sjukfrånvarodagar under insjuknandeåret och 2 år därefter. Vid deltidssjukfrånvaro tillämpas de nya reglerna vid ikraftträdandet 1 april 2010, oavsett om den anställde blivit sjuk före eller efter 1 april 2010.

TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Det finns en ny begränsning i semesterintjänande vid tillfälligt föräldrapenning. Vård av barn inkluderar numera pappadagar och frånvaro med utökad tillfällig föräldrapenning. Denna typ av frånvaro är sammanlagt semesterlönegrundande i högst 120 dagar per år (180 dagar för ensam vårdnadshavare).

Förändringar som kräver förhandling:

SAMMALÖNEREGELN BLIR HUVUDREGELN

Sammalöneregeln blir huvudregeln i nya semesterlagen (dvs arbetstagare med fast lön behåller sin ordinarie lön under semester, samt får ett semestertillägg). Det aktuella semestertillägget - per intjänad betalad semesterdag - ska för varje anställd uppgå till lägst 0,43% av månadslönen. Vill arbetsgivaren sänka semesterersättningen från tidigare semesterersättning måste arbetsgivaren förhandla med de anställda. Arbetsgivaren kan inte ändra detta ensidigt. Det är kollektivavtal/hängavtal, företagsspecifika avtal eller anställningsavtal som styr semestertillägget.

12 % REGELN

Har man inte kollektivavtal/hängavtal, företagsspecifika avtal eller anställningsavtal som styr semesterersättning vid oregelbunden inkomst skall 12% regeln användas vid beräkning av semesterlön istället för semestertillägg. Dvs 12% av all intjänad lön under intjänandeåret ska betalas ut som semesterersättning. Vid följande tillfällen ska 12% regeln användas: timlön, provision (ej fast lön), fast och rörlig lön, om den rörliga lönedelen är mer än 10%, ändrad sysselsättningsgrad, frånvaro under intjänandeåret som inte är semesterlönegrundande. Arbetsgivaren kan alltså inte ensidigt ändra detta utan måste förhandla med de anställda.

OBS! Följ det som står i ditt avtal.

Kontrollera det kollektivavtal/hängavtal, företagsspecifika avtal eller anställningsavtal du har. Det är de bestämmelserna i avtalet som även fortsättningsvis ska följas. Det som är avtalat får man inte förändra utan att ha genomfört en förhandling. Det kan röra en förhandling om ett nytt kollektivavtal, ett företagsavtal eller ett anställningsavtal. Finns det inget kollektivavtal eller annat avtal på företaget är det anställningsavtalen som gäller.

Har ni frågor är ni välkomna och fråga er lönehandläggare.