

Semesterdagstillägget i kronor eller som betalda lediga dagar?

Om du erbjuds detta måste du göra en bedömning av vilka konsekvenserna blir för dig. Kontakta din lokalfackliga för vidare diskussion.

Semesterlönen motsvarar vid beräkning, enligt AB, den löpande lönen samt ett semesterdagstillägg som är 0,605 % av den fasta lönen - vid en månadslön på 25 000 kr motsvarar tillägget 151 kr per dag. Den arbetstagarare som väljer att få fler lediga dagar får alltså inte den semesterlön som semesterlagen fastställt, utan istället en betald ledighet till ett värde som minst motsvarar semesterdagstillägget. En acceptabel omräkning ger för dem som är under 40 år fem extra dagar och fr.o.m. 40 år sex extra lediga dagar.

För att kunna göra denna växling ska ett lokalt kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och respektive arbetstagarorganisation om avvikelsen med stöd av AB § 27 mom. 21. Vad är då viktigt att ha i åtanke?

Övergripande frågor:

- Reglera uppsägningstiden av överenskommelsen/lokala kollektivavtalet och rutinerna kring detta.
- När och på vilket sätt som arbetstagararen kan göra valet mellan semesterlöne-tillägg och ledighet.
- Komplettera AB § 27 mom. 20 Återbetalning av semesterlön, med hur eventuell återbetalning av de extra lediga dagarna ska ske.
- Vad händer om arbetstagararen slutar, är ledig eller frånvarande och ledigheten inte är semesterlönegrundande?
- Tydlighet kring om möjligheten till sparande av semesterdagar påverkas av överenskommelsen. Om denna rättighet tas bort i avtalet går det då att göra undantag vid oförutsedda händelser, t ex sjukdom? I det fall arbetsgivaren hindrat uttag efter att överenskommelse träffats måste semester/lediga dagar kunna sparas.



Individfrågor:

- Hur träffas överenskommelsen med den enskilda arbetstagaren? En ansökan på särskild blankett som lämnas till närmaste chef senast ett visst datum är vanligast. Överenskommelsen ska alltid ske individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.
- Avser överenskommelsen ett semesterår i taget eller är den tillsvidare? En årlig överenskommelse är att föredra eftersom individen då aktivt tar ställning och inte slentrianmässigt fortsätter på ett invariant spår.
- Sker en prövning av ansökan och i så fall av vem? Vilka kriterier kan avslå en ansökan? Viktigt att detta kan nyttjas på samma villkor av alla och inte bara blir en möjlighet för handläggarna som inte behöver ersättas vid frånvaro.

Ekonomiska konsekvenser för individen:

- Din bruttoinkomst påverkas av detta utbyte, vilket innebär att din pensionsgrundande inkomst sänks. Vid ett års växling blir skillnaden marginell, men vid en fortsatt växling över tid kommer det att ha verkan på din framtida pension.
- Eftersom årsinkomsten sänks påverkas alla ersättningar som baseras på den.