

## **Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser — AB 01**

Från och med den 1 april gäller 2001 Allmänna bestämmelser — AB 01.

### **Bestämmelser i AB som anpassats med anledning av EG:s deltid- och visstidsdirektiv**

Aktuella EG-direktiv är

1. 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete. Detta direktiv gäller från och med den 20 januari 2001.
2. 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete. Detta direktiv gäller från och med den 10 juli 2001.

Direktiven innebär att anställda inte får behandlas mindre förmånligt på grund av att de arbetar deltid eller är visstidsanställda.

AB har anpassats till EG-direktiven för att undvika diskriminering av de som arbetar deltid eller är korttidsanställda. Därför har förmånsgrupperna tagits bort. Därmed får alla arbetstagare, vars allmänna anställningsvillkor regleras av AB, likvärdiga anställningsförmåner.

- I de flesta fall består ändringen av att "grupp 1" har tagits bort. Bestämmelsen omfattar därför samtliga arbetstagare för vilka AB gäller.
- Några av dessa bestämmelser har också kompletteras med en definition av hur "lönebortfallet" ska beräknas för arbetstagare med timlön.
- I vissa fall har bestämmelserna begränsats till att endast omfatta arbetstagare som har fast kontant lön. Då finns det kompletterande bestämmelser som ger timavlönade arbetstagare likvärdiga förmåner.

Följande bestämmelser har anpassats med anledning av EG-direktiven: § 2, § 3 mom. 2, § 4 mom. 1, § 6 mom. 1 och 2, § 9 mom. 4, § 15 mom. 1, § 17 mom. 4, § 19 mom. 1, § 24 mom. 1, § 27 mom. 4 b, 5, 6, 8, 9 och 11, § 28 mom. 1, 2 och 5, § 29 mom. 1 och 2, § 32 mom. 2 samt § 33 mom. 2, 5, 6, 13-15, 17 och 18.

### **Redogörelse för vissa ändringar**

#### ***Förmånsgrupper (§ 2)***

Bestämmelsen utgår.

***Deltidsanställning (§ 4 mom 1)***

Bestämmelsen har ändrats så att den även omfattar visstidsanställda arbetstagare.

***Löneform (§ 6)***

Förutsättningarna för om en arbetstagare ska få månads- eller timlön finns nu i denna paragraf.

De olika löneformerna innebär i sig ingen skillnad vad gäller anställningsförmån. Det finns därför inga speciella bestämmelser som anger vilken löneform som ska gälla för arbetstagare som återanställs inom kort tid.

Gränserna vad avser anställningstid och sysselsättningsgrad för att träffa överenskommelse om fast kontant lön (månadslön) har behållits. Det innebär att arbetstagare som anställs för minst tre månader eller med en sysselsättning som omfattar minst 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får fast kontant lön. Arbetstagare som anställs för kortare tid eller med lägre sysselsättningsgrad får normalt lön per timme. Det finns dock möjlighet att ge dessa lön enligt andra grunder, t.ex. månadslön.

***Uppsägningstid m.m. (§ 15 mom. 1)***

Denna bestämmelse gäller nu alla tillsvidareanställda arbetstagare som varit anställda sammanhängande minst 12 månader enligt AB och omfattas av AB:s bestämmelser om uppsägningstider. Denna ändring gäller inte arbetstagare som omfattas av protokollsanteckningen om uppsägningstider i HÖK Bilaga 4.

***Avgång med pension (§ 17 mom. 4)***

Arbetstagare som i samband med partiell förtidspension får lägre sysselsättningsgrad än 40 % får genom bestämmelsen i detta moment fast kontant lön. Därmed behåller arbetstagaren sammanfallande intjänande- och semesterår.

***Förskjuten arbetstid (§ 24 mom. 1)***

Bestämmelsen omfattar alla arbetstagare som arbetar enligt bestämd arbetstidsförläggning.

***Sjuklön enligt avtal (§ 27 mom. 5)***

Sjuklön (10 %) fr.o.m. dag 15 t.o.m. dag 90 i sjukperioden gäller alla. Tidigare fick en del av de timavlönade den ersättningen enligt AGS-KL, men de får nu sjuklön med stöd av AB:s regler.

För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

***Föräldrapenningtillägg (§ 28 mom. 1)***

Denna bestämmelse har ändrats så att den gäller alla arbetstagare som har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning.

Parterna har gjort bedömningen att endast ett fåtal timavlönade arbetstagare kommer att uppfylla kriterierna för att få föräldrapenningtillägg enligt denna bestämmelse. Därför definieras inte lönebortfallet för denna grupp i bestämmelsen men parterna är överens om att:

För arbetstagare med timlön, ska lönebortfallet anses vara: Det antal timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat den första lediga dagen  $\times \frac{\text{timlön}}{1,4}$

#### ***Utbildning i anställningen (§ 32 mom. 2)***

Denna bestämmelse har ändrats så att deltidsanställda arbetstagare som genomgår utbildning i anställningen får ersättning på samma villkor som heltidsanställda.

#### ***Antal semesterdagar (§ 33 mom. 5)***

De 31 respektive 32 semesterdagarna för 40- respektive 50-åringar liksom möjligheten att få ut de antal dagar som överstiger de lagstadgade 25 i pengar gäller från och med intjänandeåret som börjar 2001-04-01 för alla. Arbetstagare som inte har fast kontant lön har fortfarande intjänande- och semesterår samt semesterlön beräknad enligt lagens bestämmelser.

#### ***Beräkning av semesterlön (§ 33 mom. 14)***

Arbetstagare som följer semesterlagens bestämmelser och har rätt till 31 eller 32 semesterdagar per år får semesterlön med en högre procentsats (14,88 respektive 15,36).

Under förra avtalsperioden infördes lägsta ersättning per semesterdag för arbetstagare grupp 1. Från och med intjänandeåret som börjar 2001-04-01 gäller denna förmån samtliga arbetstagare.

#### ***Bilaga A Särskilda ersättningar m.m.***

##### *Lägsta semesterlön (punkt 7)*

Lägsta semesterlön utges från och med intjänandeåret som börjar 2001-04-01 för högst 25 betalda semesterdagar per år. För arbetstagare som följer semesterlagens bestämmelser och har rätt till 31 eller 32 semesterdagar per år ska i beräkningarna även ingå "Tillägg i procent av arbetstagarens timlön".

I Centrala och lokala protokollsanteckningar i bilaga 4 till HÖK 01 finns en anteckning som anger att arbetstagare som är månadsavlönad eller omfattas av Bilaga G till AB och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg. Under semesteråret 2001-04-01–2002-03-31 utges för högst 25 av årets betalda semesterdagar ett tillägg som tillsammans med semesterlönen uppgår till 825 kronor per semesterdag. Detta gäller heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Timavlönade arbetstagare har enligt 3 § semesterlagen (SemL) olika intjänande- och semesterår. Beloppen för lägsta semesterlön per semesterdag gäller för dessa arbetstagare från och med intjänandeåret som börjar 2001-04-01. Semesterlagens bestämmelser innebär att den semesterlön som timavlönade

arbetstagare får för semester under semesteråret 2002 grundar sig på lönen från intjänandeåret som börjar den 1 april 2001.

Lägsta ersättning per semesterdag utgör från och med 2002-04-01 860 kr för arbetstagare med fast kontant lön. Den ersättningen får arbetstagare som tjänar under 16 514 kr/mån.

För att bestämma vilken timlön som motsvarar en månadslön på 16 514 kr har följande beräkning gjorts:

$$\frac{16\ 514}{165} = 100:08 \approx 100:10$$

$$12\% \times 100:10 = 12:01 \approx 12:00 \text{ kr.}$$

Det innebär att arbetstagare vars lön under intjänandeåret 2001-04-01 – 2002-03-31 understiger 100:10 kr/tim istället för semesterlön ska ha lägsta semesterlön med 12:00 kr/tim. Arbetstagare som enligt AB § 33 mom. 5 är berättigad till fler semesterdagar per år får ett tillägg med 2,88 eller 3,36 % av arbetstagaren timlön.

Fr.o.m. intjänandeåret 2002 får arbetstagare vars lön understiger 104:20 kr/tim istället för semesterlön lägsta semesterlön med 12:50 kr/tim samt om arbetstagaren enligt AB § 33 mom. 5 är berättigad till fler semesterdagar per år ett tillägg med 2,88 eller 3,36 % av arbetstagaren timlön.

I bilaga 1 till denna redogörelse redovisas några exempel som visar tillämpning av lägsta semesterlön.

## **Bestämmelser i AB som ändrats med anledning av övriga överenskommelser under avtalsrörelsen**

### ***Deltidsanställning (§ 4 mom. 1)***

Formuleringen i bestämmelsen har skärpts vad gäller skyldigheten att erbjuda deltidsanställda arbetstagare på arbetsstället höjd sysselsättningsgrad.

Begreppet arbetsställe är inte synonymt med driftsenhet även om begreppen ibland sammanfaller. Arbetsställe är den organisatoriska enhet som leds av den arbetsledare som beslutar om nyanställning. Det är också till denna person arbetstagaren anmäler sitt intresse för höjd sysselsättningsgrad.

Prövningen av om arbetstagare som anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad består av tre delar.

- För det första prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om t.ex. heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidsanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer.
- För det andra ska arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad arbetstid. Om t.ex. det nya arbetskräftsbehovet är bundet till en viss tid på dagen, då arbetstagaren redan har sin ordinarie arbetstid, kan höjd sysselsättningsgrad inte erbjudas.

- För det tredje görs en prövning utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper bland de arbetstagare som har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad.

### ***Utfyllnad av föräldrapenning (§ 28 mom. 2)***

”Utfyllnaden” för månadslön överstigande 62,5 % av prisbasbeloppet är inte längre kopplad till de första dagarna 270 dagar då föräldrapenning utges. Förmånen är begränsad till 270 dagar per födsel. Om båda föräldrarna är anställda i kommunen och har lön som överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet, kan en förälder välja att avstå från ersättning för att ersättningen i stället ska betalas ut senare eller till annan förälder.

### ***Semesterledighet i timmar (§ 33 mom. 15 a)***

#### *Semesterledighet i timmar*

Bestämmelser i AB 01 ger arbetstagare möjlighet att omvandla semesterdagar till timmar för att kunna få ledigt del av dag fr.o.m. semesteråret som börjar 2001-01-01. För anställda med semester enligt semesterlagen gäller detta fr.o.m. semesteråret som börjar 2001-04-01.

Denna möjlighet gäller dels betalda semesterdagar som under innevarande semesterår överstiger de 25 som följer av semesterlagen, dels den sparade semestern från tidigare år som överstiger 25 sparade semesterdagar.

Arbetstagaren kan när som helst under semesteråret begära semesterledighet för del av dag.

Arbetstagaren kan även välja att spara innevarande års semesterdagar som överstiger 25 som semestertimmar till ett senare semesterår.

#### *Beräkning av semesterledighet i timmar*

Beräkning av semesterledighet i timmar görs utifrån aktuell omfattning av ordinarie arbetstid. Det innebär att semesterdag omvandlas till timmar på samma sätt för deltidsanställd och arbetstagare med partiell ledighet. Om det vid omräkningen från semesterdag till semestertimmar blir fler än två decimaler bortser man från den/dessa.

Ledigheten tas ut med det antal timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om hon/han inte varit semesterledig.

Semesterledighet får tas ut som enstaka timme eller del av dag under en kortare eller längre period. Ledighet med semestertimmar ställer andra krav på planering när det gäller såväl verksamhets- och personalplanering som arbetstagarens egen planering. Det är därför angeläget att ledighet begärs i god tid för att arbetstagarens önskemål ska kunna tillgodoses i görligaste mån. Arbetsgivaren kan endast förlägga semesterledighet under del av dag efter arbetstagarens medgivande.

Infaller under semesterledighet semesterlönegrundande frånvaro/sjukledighet, har arbetstagaren rätt att byta ut semestertimmarna mot sådan ledighet.

Utbyte av semestertimmar mot annan semesterlönegrundande frånvaro hanteras på motsvarande sätt som semesterdag enligt AB § 33 mom. 9.

#### *Jämförelse med semesterkoefficientberäkning*

Beräkning av semesterledighet med semesterkoefficient syftar till att ge arbetstagare lika lång semester oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning.

När det gäller omräkning av semesterledighet i timmar delas den genomsnittliga veckoarbetstiden med 5 arbetsdagar oavsett hur arbetstagaren har sin arbetstid förlagd. Därefter förläggs ledigheten med semestertimmar på den tid som arbetstagaren skulle ha arbetat. På detta sätt fås samma utfall som om ledigheten skulle ha beräknats med semesterkoefficient.

Om en arbetstagare arbetar 30 tim/vecka och har arbetstimmarna jämnt fördelade på 10 arbetspass och förlagda på 4 veckorsschema, omräknas semesterdag till semestertimmar enligt § 33 mom. 15 a på följande sätt:

1 semesterdag omvandlas till 6 semestertimmar, ( $1 \times \frac{30}{5} = 6$ ), vilket medför att 2 semesterdagar går åt för att vara ledig ett arbetspass på 12 timmar, ( $1 \times 2,0$  semesterkoefficient).

#### *Arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt AB – semesterlön och semesterdagstillägg*

Lön och ersättning för semesterledighet beräknas enligt gällande regler i Allmänna bestämmelser.

Semesterdagstillägget utbetalas vid första ledighetstillfället när semesterdag tas i anspråk för ledighet i timmar. Utbetalning av semesterdagstillägg görs även när semesterdag omräknas till timmar för att sparas till ett senare semesterår. För ledighet med semestertimmar betalas löpande lön.

#### *Arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt semesterlagen - semesterlön*

Beräkning av semesterlön per timme görs på semesterlöneunderlaget för intjänandeåret. Semesterlönen per dag delas med det antal timmar per arbetsdag som gäller när en semesterdag omvandlas. Denna semesterlön utbetalas istället för lön för både innevarande års och sparad semestertimme.

#### *Spara semestertimmar*

Sparade timmar får inte överstiga 180. Det har inte gjorts någon ändring av gränsen för sparade semesterdagar, vilket innebär att den sammanlagda sparade semestern maximalt kan vara 40 dagar plus 180 timmar.

#### *Kontant ersättning*

Om semestertimmarna för innevarande semesterår inte har tagits ut kan arbetstagaren efter överenskommelse med arbetsgivaren få kontant ersättning på samma sätt som gäller för semesterdag enligt § 33 mom. 5 istället för att spara timmarna till ett senare semesterår.

### *Central protokollsanteckning*

En parlamentarisk kommitté har i uppdrag att göra översyn av bl.a. semesterlagen och ska lämna förslag till ändring i semesterlagen om semester del av dag senast den 1 september 2001. Med anledning av detta finns en central protokollsanteckning om att se över och vid behov anpassa bestämmelserna i AB om ändringar genomförs i semesterlagstiftningen.

I bilaga 2 till denna redogörelse redovisas exempel på semesterledighet i timmar.

### ***Bilaga A Särskilda ersättningar m.m.***

*Färdtid, obekvämt arbetstid, jour och beredskap och förskjuten arbetstid (punkterna 2-5)*

Ersättningsnivåerna för färdtidsersättning, ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap samt förskjuten arbetstid höjs under avtalsperioden med 4 % vid två tillfällen, nämligen 2001-07-01 och 2003-01-01.

*Semesterlönstillägg/lägsta semesterlön/uppehållslönstillägg (punkterna 6-8)*

Semesterlönstillägg, lägsta semesterlön och uppehållslönstillägg justeras under avtalsperioden tre gånger med 35 kr per semesterdag. Lägsta ersättning per semesterdag för heltidsanställd arbetstagare höjs

- 2001-04-01 till 825 kr. (Gäller för de som har lön under 15 842 kr/mån)
- 2002-04-01 till 860 kr. (Gäller för de som har lön under 16 514 kr/mån)
- 2003-04-01 till 895 kr. (Gäller för de som har lön under 17 186 kr/mån)

Lägsta semesterlön är

- 12:00 kr/tim under intjänandeåret fr.o.m. 2001-04-01.  
(Gäller för de som har lön under 100:10 kr/tim)
- 12:50 kr/tim under intjänandeåret fr.o.m. 2002-04-01.  
(Gäller för de som har lön under 104:20 kr/tim)

### ***Bilaga L Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet***

Även ersättningarna enligt denna bilaga höjs på samma sätt som de särskilda ersättningarna enligt bilaga A. Det innebär att ersättningen

- den 1 juli 2001 höjs till 276 kr/dygn och
- den 1 januari 2003 höjs till 287 kr/dygn.

## **Bestämmelser i AB som ändrats på grund av förändrad lagstiftning m.m.**

### ***Begreppet "basbelopp" ersätts av "prisbasbelopp"***

Genom förordningen (1998:1184) om prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp ersattes från och med 1999 det gamla begreppet basbelopp av prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp. Därför har "basbelopp" ändrats till prisbasbelopp.

Denna ändring har gjorts i följande bestämmelser: § 27 mom. 6 och 11, § 28 mom. 2, § 29 mom. 1 och § 37 mom. 5.

### ***Bilaga B utgår***

Genom denna förändring utgår också hänvisningarna till denna bilaga i § 18 mom. 3 b och § 33 mom. 7.

Uträknade kalenderdagsfaktorer och semesterkoefficienter för arbetstidsförläggning med begränsningsperiod omfattande 1-16 veckor redovisas i bilaga 3 till denna redogörelse.

## **Vissa förändrade protokollsanteckningar till AB**

### **Central och lokal protokollsanteckning som tillkommit**

#### *Sjuklön m.m.*

10. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 27 mom. 4, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Arbetstagare som har utsatts för våld eller misshandel i arbetet och på grund av detta är arbetsoförmögna under mer än 7 dagar får ersättning för faktiskt förlorad inkomst från TFA-KL från och med första sjukdagen. Denna protokollsanteckning ger de arbetsgivare som så önskar möjlighet att pröva om de ska utge ersättning till arbetstagare, som är borta från arbetet mindre än 8 dagar på grund av att de utsatts för våld eller misshandel i arbetet.

### **Central protokollsanteckning som tillkommit**

#### *Översyn av AB 01*

Parterna har under avtalsrörelsen träffat en överenskommelse om översyn av AB 01. Denna överenskommelse har träffats med samtliga motparter och ingår i kollektivavtalet som en central protokollsanteckning. Inriktningen är att översynen ska vara genomförd den 31 december 2002.

### **Centrala och lokala protokollsanteckningar som ändrats**

#### *Övertidsarbete, Jour och beredskap och Bostadstelefon*

Det har gjorts ett tillägg till protokollsanteckningarna om undantag från rätt till övertidsersättning för arbetstagare som tidigare omfattades av BOK 90,



fortsatt beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" och ersättning för bostadstelefon. Tillägget innebär att dessa protokollsanteckningar upphör vid årsskiftet 2001/2002. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska bestämmelsen tas in i lokal överenskommelse.

### **Central och lokal protokollsanteckning som upphör**

#### *Semester*

6. Arbetstagare grupp 1 avlönad med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet som följde bestämmelserna i AB 95 § 22 mom. 13 ska i AB 98 § 33 jämföras med arbetstagare grupp 1 med fast kontant lön.

Denna protokollsanteckning upphör 2001-03-31, men ersätts av en underhandsöverenskommelse som innebär att om det skulle finnas någon arbetstagare som uppfyller kriterierna som anges i protokollsanteckningen så får denna arbetstagare förmåner enligt protokollsanteckningen.

### **Övrigt**

I de senaste avtalsrörelserna har flera arbetstagarorganisationer yrkat på en begränsning av möjligheten att träffa överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om undantag från rätten till kompensation för övertidsarbete. Bestämmelsen är ändå oförändrad i AB 01.

Huvudregeln i AB är sedan 1991-07-01 en generell rätt till övertidskompensation. Detta gäller om inte centralt eller lokalt kollektivavtal anger annat. I och med att fast kontant lön infördes som begrepp i avtalen gäller även att arbetsgivare kan träffa överenskommelse med arbetstagare om att hon/han inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete.

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtal 01 i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. I denna dialog mellan lönesättande chef och medarbetare är arbetstagarens totala arbetssituation inklusive eventuellt övertidsarbete en naturlig del både ur arbetsmiljö- och lönesättningsynpunkt.

Av en protokollsanteckning framgår att, om förutsättningarna för överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete ändras, så ska en översyn av lönesättningen och övertidsrätten göras.

Arbetsgivarens skyldighet att föra övertidsjournal enligt ATL gäller även om överenskommelse har träffats om att väga in kompensation för övertid i lönen.

## Lägsta semesterlön

### Exempel 1

Asta som är 42 år anställs som vikarie 15 maj till den 15 juni 2001. Hon får enligt överenskommelse 90 kr/tim. Den totala arbetstiden uppgår till 160 timmar.

Eftersom timlönen understiger 100:10 kr/tim får hon semesterersättning i form av lägsta semesterlön som utgör 12 kr per arbetad timme och ett tillägg med 2,88 % av lönen eftersom hon har fyllt 40 år.

Asta erhåller följande semesterersättning:

- Lägsta semesterlön 1 920:00 kr (160 tim x 12 kr)
- Lägsta semesterlön tillägg 414:72 kr (2,88 % x 160 tim x 90 kr)
- Totalt 2 334:72 kr

### Exempel 2

Bengt är dagbarnvårdare. Enligt villkoren i det lokala avtalet för dagbarnvårdare i den kommun där Bengt arbetar tillämpas semesterlagens regler för intjänande av semester. Bengt har arbetat hela intjänandeåret 2002-04-01 – 2003-03-31. Han är 38 år och därför rätt till 25 betalda semesterdagar under påföljande semesterår. Hans lön (exkl. semesterlön) under intjänandeåret var 170 000 kr. Han har arbetat 1 790 timmar (exkl. semester). Hans timlön är således 94:97 kr (170 000 / 1 790). Eftersom timlönen understiger i Bilaga A angivet belopp (104:20 kr/tim) får han istället för semesterlön lägsta semesterlön som är 12:50 kr per arbetad timme. Bengt är under sommaren år 2003 ledig alla betalda semesterdagar (25) som han har rätt till.

Bengts semesterlön under semestern år 2003 blir

- Lägsta semesterlön 22 375 kr (1 790 tim x 12:50 kr)
- Det motsvarar per semesterdag 895 kr (22 375 kr / 25 dgr)

### Exempel 3

a) Cecilia är anställd 2001-01-01—2002-09-30. Hon är 30 år och har under intjänandeåret som börjat 2001-04-01 kvalificerat sig för 25 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 2001-04-01—2002-03-31 arbetar Cecilia 600 timmar. Hennes lön är då 90:90 kr/tim.

Under den resterande anställningstiden 2002-04-01—2002-09-30 arbetar Cecilia 300 timmar. Hennes lön är då 93:40 kr/tim.

Under juli år 2002 har Cecilia 20 betalda semesterdagar. Eftersom hennes lön (90:90 kr/tim) under det föregående intjänandeåret understigit i Bilaga A punkt 7 angivet belopp (100:10 kr/tim) utges i samband med semesterledigheten:

- Lägsta semesterlön 5 760 kr (20/25 dgr x 600 tim x 12:00 kr)

När anställningen upphör har Cecilia rätt till följande semesterersättning:

- För föregående intjänandeår  
Lägsta semesterlön                      1 440 kr    (5/25 dgr x 600 tim x 12:00 kr)
- För innevarande intjänandeår  
(semesterersättning för tiden  
2002-04-01—2002-09-30)  
Lägsta semesterlön                      3 750 kr    (300 tim x 12:50 kr)
- Totalt    5 190 kr

b) Om Cecilia i stället fått sin lön höjd till 105:50 kr/tim fr.o.m. 2002-04-01, skulle semesterersättningen för tiden 2002-04-01—2002-09-30 beräknats på motsvarande sätt som semesterlön enligt AB § 33 mom. 14, d.v.s.

- $12\% \times 300 \text{ tim} \times 105:50 \text{ kr/tim} = 3\,798 \text{ kr}$ , vilket motsvarar  
 $3\,798/300 = 12:66 \text{ kr/tim}$ .

Detta följer av att Cecilias lön (105:50 kr/tim) då inte längre understiger i Bilaga A punkt 7 angivet belopp (104:20 kr/tim) för det intjänandeår som börjar 2002-04-01.

#### Exempel 4

a) David är tillsvidareanställd och arbetar 680 timmar per år. Det motsvarar  $680/52,18 = 13 \text{ tim/vecka}$ . Eftersom sysselsättningsgraden inte uppgår till 40 % har han timlön. Han är 52 år och har under intjänandeåret som börjar 2001-04-01 kvalificerat sig för 32 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 2001-04-01—2002-03-31 arbetar David 680 timmar. Hans lön är då 95:50 kr/tim vilket är lägre än gränsen för lägsta semesterlön (100:10 kr/tim).

Under augusti år 2002 får David ut 20 betalda semesterdagar och får följande semesterlön:

- Lägsta semesterlön                      5 100:00 kr    (20/32dgr x 680 tim x 12:00 kr)
- Lägsta semesterlön tillägg    1 363:74 kr    (20/32dgr x 680tim x 3,36 % x 95:50kr)
- Totalt    6 463:74 kr

David väljer att spara de resterande 12 betalda semesterdagarna till ett senare semesterår. I samband med det innevarande semesterårets slut 2003-03-31 utges skillnaden mellan lägsta semesterlön enligt Bilaga A punkt 7 och AB § 33 mom. 14:

- Lägsta semesterlön                      12:00 kr/tim
- Lägsta semesterlön tillägg    3:21 kr/tim    (3,36 % x 95:50 kr)
- Totalt enligt Bilaga A punkt 7    15:21 kr/tim

Detta ska minskas med ersättningen enligt § 33 mom. 14

- Semesterersättning                      -14:67 kr/tim    (15,36 % x 95:50 kr)
- Skillnad    0:54 kr/tim

Vid semesterårets slut utbetalas skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön för sparade dagar:

$$137:70 \text{ kr} \qquad (12/32\text{dgr} \times 680\text{tim} \times 0:54 \text{ kr})$$

b) Om David till följd av frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret 2001-04-01—2002-03-31 i stället endast arbetat 560 timmar och kvalificerat sig för 27 betalda semesterdagar, blir beräkningarna av semesterförmanerna enligt följande:

Under augusti år 2002 får David ut 20 betalda semesterdagar och får följande semesterlön:

- Lägsta semesterlön 4 977:78 kr (20/27dgr x 560tim x 12:00kr)
- Lägsta semesterlön tillägg 1 331:06 kr (20/27dgr x 560tim x 3,36 % x 95:50kr)
- Totalt 6 308:84 kr

David väljer att spara de resterande 7 betalda semesterdagarna.

Vid semesterårets slut utbetalas skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön för sparade dagar:

78:40 kr (7/27dgr x 560 tim x 0:54 kr)

## Semesterledighet i timmar

### Arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt AB – semesterlön och semesterdagstillägg:

#### Exempel 1

a) Adam vill förlänga sin helgledighet genom att sluta tidigare på fredagen och komma senare till jobbet på måndag. Han arbetar 40 timmar per helgfri vecka och har 31 semesterdagar. Han begär att 1 semesterdag omvandlas till 8 semester-timmar,  $(1 \times \frac{40}{5} = 8)$ . Han får ledigt med 4 timmar på fredag och 4 timmar på måndag och 1 semesterdagstillägg utbetalas.

b) Vid semesterårets slut har Adam 5 semesterdagar kvar. Han har rätt att spara semesterdagar över 25 från innevarande semesterår som semestertimmar. Han väljer att spara 3 semesterdagar och 16 semestertimmar,  $(2 \times \frac{40}{5} = 16)$ . I sam-band med detta utbetalas 2 semesterdagstillägg.

#### Exempel 2

a) Berit vill anmäla sig till en fotokurs som pågår under 10 veckor. Hon arbe-tar natt och kursen är förlagd till en kväll i veckan. Hon arbetar 36,33 timmar i veckan och har rätt till 31 dagars semester. 6 semesterdagar omvandlas till 43,59 semestertimmar,  $(6 \times \frac{36,33}{5} = 43,596)$ .

Hon kommer överens med arbetsgivaren om att vara ledig 3,75 semestertimmar varje onsdag. När ledigheten påbörjas utbetalas 6 semesterdagstillägg.

Efter ledigheten återstår  $43,59 - 37,50 = 6,09$  semestertimmar. Dessa timmar väljer Berit att spara till ett senare semesterår.

b) Vid årsskiftet slutar Berit och har 3 semesterdagar och 6,09 semestertimmar kvar. Semesterersättning inklusive semesterdagstillägg utbetalas för 3 dagar och  $1/165$  av månadslönen för 6,09 semestertimmar.

#### Exempel 3

Carl arbetar 35 timmar per helgfri vecka och har 31 dagars semester och vill vara ledig 1 timme per dag ett helt år. Han har sparad semester, men den räcker inte till ledighet under ett helt år. Han har även kompensationsledighet att ta ut.

6 semesterdagar omvandlas till 42 semestertimmar,  $(6 \times \frac{35}{5} = 42)$ . Han har 96 spa-rade semestertimmar och 97 okompenserade övertidstimmar. Han har alltså till sitt förfogande  $42 + 96 + 97 = 235$  timmar.

Ledigheten för hela året omfattar 250 timmar om ledigheten förläggs med 1 timme på samtliga arbetsdagar.

I samband med ansökan om denna ledighet vet han inte när huvudsemestern förläggs.

Han kommer överens med arbetsgivaren om att ledigheten för del av dag inte gäller under 4 veckors huvudsemester och anmärkning om detta görs i ledighetsansökan.

Ledigheten för hela året omfattar då  $250 - 20 = 230$  semestertimmar.

Vid årets slut har Carl  $235 - 230 = 5$  semestertimmar kvar, som han sparar till ett senare semesterår.

När ledigheten påbörjas utbetalas semesterdagstillägg för de 6 semesterdagar som tas i anspråk för ledighet med semestertimmar.

#### Exempel 4

Dagny arbetar 30 timmar per helgfri vecka förlagt måndag – torsdag d.v.s. 7,5 timmar/dag. Hon har sedan föregående år 20 sparade semestertimmar. Det motsvarade 5 semesterdagar, ( $5 \times \frac{20}{5} = 20$ ), vid det tillfälle som hon sparade timmarna, eftersom hon då arbetade 20 tim/vecka.

Hon vill ta ut dessa timmar som lediga dagar. Genom att förlägga semestertimmar på det antal timmar som Dagny skulle ha arbetat, 7,5 tim/dag, så får hon ledigt i 2 dagar.

Hon använder 15 semestertimmar, ( $2 \times 7,5 = 15$ ), för ledigheten och får 5 semestertimmar kvar, ( $20 - 15 = 5$ ).

Semesterdagstillägget har redan utbetalats i samband med att semesterdagarna omvandlades och semestertimmarna sparades till ett senare semesterår.

#### Exempel 5

Erik är föräldraledig 10 tim/vecka enligt föräldraledighetslagen och arbetar 30 tim/vecka. Han vill förlänga sin sommarledighet genom att ta ut 2 semestertimmar per dag två veckor efter sin huvudsemester. Ledigheten omfattar 20 timmar, ( $10 \times 2 = 20$ ), och han begär att få omvandla 4 semesterdagar till 24 semestertimmar, ( $4 \times \frac{30}{5} = 24$ ). När ledigheten påbörjas utbetalas 4 semesterdagstillägg och efter semestern återstår 4 semestertimmar, ( $24 - 20 = 4$ ).

#### Exempel 6

Felicia är sjukskriven 0,25 % och arbetar 30 tim/vecka. Hon vill ta ut 2 semestertimmar per dag veckan före midsommar. Ledigheten omfattar 8 timmar, ( $4 \times 2 = 8$ ), och hon begär att få omvandla 1 semesterdag till 8 semestertimmar,

( $1 \times \frac{40}{5} = 8$ ). Vid ledigheten utbetalas 1 semesterdagstillägg.

## **Arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt semesterlagen - semesterlön**

I följande exempel utbetalas inget semesterdagstillägg eftersom semesterlön med 12 % ger samma ersättning per semesterdag som löpande lön och semesterdagstillägg.

### **Exempel 7**

Gustav har rätt till 31 semesterdagar och är månadsavlönad med intjänande- och semesterår enligt semesterlagen. Han vill omvandla 1 semesterdag till 8 semestertimmar, ( $\frac{40}{5} = 8$ ). Semesterlön per timme beräknas på semesterlöneunderlaget från intjänandeåret x 14,88 %. Denna summa delas med de 31 semesterdagarna och därefter med de 8 semestertimmarna.

När han är ledig 1 semestertimme utbetalas semesterlön istället för lön.

Vid löneberäkning görs ledighetsavdrag med kalenderdagsfaktor x omfattning, (1,40 x 0,125 i detta fall).

### **Exempel 8**

Hanna arbetar 15 tim/vecka och är timavlönad. Hon har rätt till 31 semesterdagar och vill omvandla 1 semesterdag till 3 semestertimmar, ( $\frac{15}{5} = 3$ ). Semesterlön per timme beräknas på semesterlöneunderlaget från intjänandeåret x 14,88 %. Denna summa delas med de 31 semesterdagarna och därefter med de 3 semestertimmarna. När hon är ledig 1 semestertimme utbetalas denna semesterlön istället för timlön.