

## Webbinarium Semesterkoll – Allt du behöver veta den 12 april

### Frågor från chatten

#### **Har man rätt till att ta ut sommaresemester (som inte blivit beviljad än) under sin uppsägningstid?**

Svar: Som utgångspunkt ja. Man har lika stark rätt att ta ut minst 4 veckors sammanhängande sommaresemester (juni-augusti) under uppsägningstiden. Men oavsett uppsägningstid eller ej kan arbetsgivaren lägga ut semestern vid en annan tidpunkt om det av verksamhetsskäl inte är möjligt att lägga ut semestern under juni-augusti. Arbetsgivaren är dock skyldig att överväga alla möjliga/skäligena alternativ för att lösa situationen, t.ex. genom att beordra övertid på befintlig personal, ta in vikarie, prioritera bort arbetsuppgifter osv.

OBS! ju senare man lämnar sina önskemål desto större möjlighet har arbetsgivaren neka/skjuta på semestern. Man bör därför alltid försöka vara ute i så god tid som möjligt för öka sina chanser att få den semester man önskar.

Notera att det kan finnas regler i ditt kollektivavtal som avviker från det ovan nämnda, varför man alltid bör dubbelkolla där.

**Jag sitter i NA styrelse jobbar på natten. Vi diskuterade på senaste styrelsemötet olika regler ang sem. Vi är 8 st som jobbar natt och endast 1 fick sitt önskemål och sen gav chefen nya förslag, men då la hon på 1 av oss enda med barn 3v när skolan börjat i aug och vi fick alla flytta och hon kan inte räkna på koefficient så 4 av oss fick bara 16 dgr sem för chefen räknar lediga dagar efter passet när vi går av. Jag har hört från barnombudsman att personal med barn har rätt att vara lediga när skolan har på sommaren enl sociallag och FN's barn konvention. Vi 4 som vara fått 16 dgr har försökt få 3 dgr till i samband med resten men kan ej få. Då hade vi alla olika förslag när vi ville ta dessa 3, men bara det förslag som chefen gav godkände hon.**

Svar: Denna fråga är komplex och kan behöva uppföljande kontakt. Jag rekommenderar att du ställer frågan till Naturvetarnas medlemsrådgivning om du önskar en uppföljande dialog. Din fråga aktualiserar det som kallas semesterkvot/semesterkoefficient/semesterfaktor. Regeln återfinns i 12a§ semesterlagen och innebär att alla oavsett sysselsättningsgrad eller arbetstidens regelbundenhet ska få lika långa ledighetsperioder. Utan att gå in för mycket på detaljer så ska ledighetsperioden beräknas på ett sätt som gör att den blir lika lång för alla. De som arbetar 5 dagar i veckan *regelbundet* lör/sön räknas hanteras för sig.

I den sammanhängande ledighetsperioden ingår även arbetsfria dagar (typiskt sett lördag söndag). Infaller exempelvis en allmän helgdag under en semesterdag så ingår den också i ledighetsperioden. Däremot ska semesterdagar i normala fall endast dras för arbetsdagarna, inte de arbetsfria dagarna.

Kollektivavtal kan innehålla kompletteringar eller avvikelser från lagen så man bör alltid ta en titt i tillämpligt kollektivavtal för att reda ut vad som gäller. I t.ex. kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (kommun & region) har man en särskild beräkningsmodell för de som har en oregelbunden arbetstidsförläggning.

Sammanfattningsvis vill vi göra ett medskick att det i vissa fall kan uppstå märkliga resultat för de med oregelbunden arbetstid. Inte minst i de fall kollektivavtal inte finns. För att lösa förläggningen med ett rimligt resultat så rekommenderar vi att man jämför ledighetsperioden med en arbetstagare med regelbunden arbetstidsförläggning måndag-fredag. Resultatet ska bli i möjligaste mån likvärdigt (dvs. lika lång ledighet) oavsett arbetstidsmodell.

En annan aspekt du lyfter är att man har rätt att vara ledig på sommaren enligt barnkonventionen osv. Man kan fråga sig vilken rättsverkan dessa regelverk har för en enskild arbetsgivare. Oaktat detta finns annan lagstiftning som riktar sig till arbetsgivaren. Reglerna innebär att arbetsgivaren som utgångspunkt inte får fatta beslut som leder till missgynnande effekter för t.ex. småbarnsföräldrar. Arbetsgivaren har också krav på sig att göra det möjligt att förena arbete och föräldraskap. Beroende på omständigheterna kan en arbetsgivare således vara skyldig att ta in sådana aspekter vid semesterförläggningen. Med det sagt är det alltid omständigheterna i det enskilda fallet som avgör och det kan finnas andra intressen att också ta hänsyn till och som kan väga tyngre.

### **När man jobbar natt räknas de lediga dagarna innan man har begärt sem och samma de lediga dagar efter sista semesterdagen?**

Svar: Om vi pratar om dem som *inte* jobbar regelbundet lördag/söndag så ska helgen före och efter inte räknas som en del av semesterledigheten. Dessa dagar kallas ofta för kranisdagar. Däremot ingår de i *ledighetsperioden* för sommarsemesteren.

För de som arbetar 5 dagar per vecka inkl. *regelbundet* lördag/söndag så har man även där försökt likställa ledighetsperioden med de som inte arbetar helg. I de fallen ska man vid ledighet om minst 5 dagar räkna in antingen helgen före eller efter i ledigheten. Vid sommarsemesteren (minst 19 dagar) så ska man räkna in både helgen före och helgen efter i ledighetsperioden (9 § Semesterlagen). Undantagsmöjlighet finns vad gäller beviljandet av ledighet under de omgärdande helgerna. Undantag får bara göras om det rör sig om en allvarlig störning av viktiga verksamhetsintressen som inte går att lösa på något annat sätt.

I kollektivavtal kan finnas andra regler om förläggningen. Så det är viktigt att man dubbelkollar om det finns någon särskild reglering där.

Denna information är generell. Vill du ha mer rådgivning i det enskilda fallet rekommenderar vi att du kontaktar [radgivning@naturvetarna.se](mailto:radgivning@naturvetarna.se)

### **Så om jag är föräldraledig i 4 månader (120 dagar) och sen börjar arbeta igen men är föräldraledig en gång i veckan under ett år så får jag inga semesterdagar alls?**

Svar: Nej. Närvaro är alltid semesterlönegrundande. Det är bara frånvaro som beroende på omständigheterna inte är semesterlönegrundande. När du är föräldraledig tjänar du in semesterlön som vanligt i 120 dagar per barn. Därefter upphör föräldraledigheten (frånvaron) att vara semesterlönegrundande. De 120 dagarna räknas kalendariskt oavsett hur många dagar med föräldraledighet du tar ut.

Exempel: Du är föräldraledig 1 januari- 30 juni 2024 2 dagar per vecka. Även fast du bara är föräldraledig 2 dagar i veckan kommer samtliga veckodagar dras bort från dina 120 dagar. Utifrån exemplet upphör föräldraledigheten att vara semesterlönegrundande 30/4 eftersom 120 dagar då passerat.

### **Jag har sparad semester dagar från tidigare år och jag är under uppsägningstid pga arbetsbrist, har jag rätt att fick pengar för sparad dagar när jag ska sluta på min job?**

Svar: Ja. Arbetsgivaren kan inte lägga ut semester under uppsägningstiden, så länge den inte överstiger 6 månader. Om du har en uppsägningstid längre än 6 månader så kan du ändå ha ett skydd mot utläggning av semester om dagarna är sparade dagar sedan tidigare. Då väljer du som arbetstagare vilket semesterår de ska läggas ut (dock max 5 år efter att dagen sparades). Intjänad men ej uttagen semester utbetalas som semestersättning i samband med anställningens avslut.

Det kan finnas avvikande regler i kollektivavtal.

### **Hur många dagar får man spara om man är föräldraledig?**

Svar: Har du tjänat in fler än 20 betalda semesterdagar får du spara överskjutande dagar. Har du mer än 25 dagar så beror det på vad som står i ditt kollektivavtal. Men det bör vara möjligt att spara samtliga överskjutande dagar upp till en viss gräns.

Utöver reglerna om sparade dagar så kan det finnas en möjlighet att skjuta på semesterdagarna, när dessa inte kunnat utnyttjas pga. längre frånvaro, till nästkommande semesterår. Detta gäller under förutsättning att man pga. frånvaron inte tjänat in 25 betalda semesterdagar för det kommande semesteråret (26 a § Semesterlagen). Skulle man ha tjänat in färre än 25 semesterdagar det kommande semesteråret så ska dagar från året innan läggas ihop med de man tjänat in så att de tillsammans utgör 25. Överskjutande dagar betalas ut som semesterlön.

**Vid nattarbete har man rätt 20 dgr räknat med koefficient? Hur gör man om man bara får 16 dgr i följd och försökt få resten?**

Svar: Det låter som att ledighetsperioden inte omfattar 4 sammanhängande veckor. Jag rekommenderar att du tar upp en dialog med arbetsgivaren skriftligen och ber om ett förtydligande varför perioden är kortare än 4 veckor (om den är det). Är du medlem hos Naturvetarna rekommenderar jag att du vidarebefordrar svaren till oss och att vi tar en dialog vidare för att försöka reda ut om det varit rätt eller fel av arbetsgivaren och vad man kan göra åt det.

**Rekommenderar ni att avtala om förskottssemester vid tecknande av anställningsavtalet eller går det att komma överens om längre fram om det inte nämndes något om det innan?**

Svar: Förskottssemester bör bara vara aktuellt under det första semesteråret. Avtalet behöver inte ingå i samband med anställningsavtalets tecknande. Men det behöver vara tydligt och bör vara klart innan du får tillgång till dagarna och tar ut dem. Notera att man som utgångspunkt blir återbetalningsskyldig eftersom man inte tjänar in dem. De avskrivs först efter 5 år eller vid uppsägning pga. arbetsbrist eller sjukdom.

Sammanfallande intjänande- och semesterår som man t.ex. tillämpar inom stat, kommun & region fungerar på ett sätt som förskottssemester, men är inte detsamma ur juridiskt hänseende. I de fallen får man tillgång till dagarna direkt men förväntas tjäna in det löpande under året. Slutar man anställningen i förtid och tagit ut alla sina dagar blir man i normala fall återbetalningsskyldig.