

En praktisk semesterhandbok för pressen

Denna praktiska handbok täcker de vanligaste tillämpningssituationerna för semestrar för journalister som arbetar inom pressen. Den är avsedd som hjälp både för arbetstagare och förtoendepersoner. Eftersom en del av texten är baserad på semesterlagen och en del på kollektivavtal, har fotnoter med olika källor inkluderats för dem som är intresserade av mer detaljer. Denna handbok är inte en rättskälla på samma nivå som lagen eller kollektivavtalet och innehåller inte alla detaljer. I oklara situationer bör man kontrollera detaljerna med fackens juridiska rådgivning.

1. Hur tjänar man semester?

Intjäning av semester grundar sig på två huvudfaktorer: antalet fulla kvalifikationsmånader¹ under kvalifikationsåret (1.4–31.3)² samt antalet år i branschen.

En full kvalifikationsmånad för heltidsarbete är en sådan månad som inkluderar minst 14 arbetsdagar eller dagar som jämställs med arbetstid.³ Tid som jämställs med arbetstid inkluderar bland annat ledighet för utjämning av arbetstid, graviditets- och föräldraledighet under 160 dagar, sjukfrånvaro under 75 dagar och permittering upp till 30 dagar åt gången. Om anställningsavtalet inte genererar 14 arbetsdagar per månad, eller om endast vissa månader innehåller 14 arbetsdagar, tjänas semester in för varje månad då arbetstiden eller tiden likställd med arbete uppgår till minst 35 timmar.

Om arbetstiden är mindre än 35 timmar per månad, tjänar arbetstagaren inte in egentlig semester. Personen har dock rätt till viss obetald ledighet och semesterersättning för den tiden.⁴

Antalet semesterdagar som tjänas in per full kvalifikationsmånad beror på **antalet år i branschen**.⁵ När man räknar antal år i branschen räknas **anställning inom journalistiska uppdrag** i press, radio eller tv, inklusive praktikperioder, samt **huvudsakligt frilansarbete under minst tre månader**. Huvudsakligt frilansarbete kan dokumenteras med exempelvis en FöPL-försäkring eller en inkomstnivå som anses tillräcklig. Deltidsarbete och korta, återkommande visstidsanställningar (t.ex. nollavtal) räknas också in i branschtiden beroende på anställningens längd. Arbetstagaren bör styrka sin tid i branschen med arbetsintyg eller annan tillförlitlig dokumentation (t.ex. en giltig FöPL-försäkring för frilansarbete).

¹ Semesterlagen 2 kap. 6 §

² Semesterlagen 1 kap. 4 § punkt 1)

³ Semesterlagen 2 kap. 7 §

⁴ Semesterlagen 2 kap. 8 §

⁵ Journalisternas kollektivavtal 5.1.1

1.1 Årssemester eller "sommarlov"

Mindre än två år i branschen

Om arbetstagaren har arbetat i branschen i mindre än två år vid kvalifikationsårets slut 31 mars, har personen tjänat in två semesterdagar per full kvalifikationsmånad. På 12 månader innebär detta 24 dagar, vilket motsvarar fyra veckor.

Åtminstone två år men mindre än 10 år i branschen

Om arbetstagaren har minst två men under 10 års branscherfarenhet vid kvalifikationsårets slut, har hen tjänat in 2,5 semesterdagar per full kvalifikationsmånad. På 12 månader innebär detta 30 dagar, vilket motsvarar fem veckor.

Om minst en tredjedel av journalisternas arbetsskift i genomsnitt fortsätter efter kl. 21 eller börjar före kl. 7, får arbetstagaren en extra semesterdag för upp till sex sådana månader då arbetet har varit nattarbete enligt ovan. I så fall blir den totala intjänade semestern för 12 månader 36 dagar, alltså sex veckor.⁶

Tips: Kontrollera alltid antalet semesterdagar om semester intjänas med 2,5 dagar per månad och nattarbete utförs regelbundet, eftersom systemen för att följa upp arbetstid kanske inte automatiskt kopplar arbetsskiften till intjäning av semester.

Minst 10 år i branschen

Om journalisten⁷ har minst 10 års branscherfarenhet vid kvalifikationsårets slut den 31 mars, så erhåller hen tre semesterdagar per full kvalifikationsmånad. På 12 månader innebär detta 36 dagar, vilket motsvarar sex veckor.

1.2 Vintersemester

Förutom årssemestern tjänas vintersemester in för fulla kvalifikationsmånader. För **journalister** är vintersemesterns maximala längd **fem arbetsdagar**.

Anställda i stödfunktioner, (huvudsakligen löneklass I) vars arbetsskift till minst en tredjedel fortsätter efter kl. 21 eller börjar före kl. 7 har rätt till 10 dagars vintersemester efter två år i branschen.

Om antalet fulla kvalifikationsmånader är färre än 12, tjänas vintersemesterdagar in enligt kollektivavtalets tabell.⁸

⁶ Extra semesterdagar. Gäller ej så kallade stödtjänster, det vill säga uppdrag som vanligen hör till löneklass I och som inte är egentliga journalistiska uppdrag.

⁷ Med journalist avses här redaktörer, journalister, fotografer eller visualister oberoende av titel. I så kallade stöduppdrag, det vill säga uppdrag som vanligen hör till löneklass I och som inte är egentliga journalistiska uppdrag tjänar man in max. 2,5 dagar årssemester/månad. Då kan man tjäna in max 10 dagar vintersemester om arbetet innehåller nattskift.

⁸ Journalisternas kollektivavtal, kap. 5 tillämpningsanvisning B1.

2. Hur semestern tas ut

2.1 Årssemester eller "sommarlov"

Årssemester eller sommarlovperioden, pågår från 2 maj till 30 september⁹.

Arbetsgivaren beslutar om semesterns placering under denna period efter att först ha hört arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren ska sträva efter rättvisa då semestertiderna fastställs.¹⁰

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även komma överens om att förlägga årssemester till en period som börjar från årets början och avslutas innan nästa semesterperiod börjar.¹¹ Man kan med andra ord avtala om att hålla sommarlov under den kommande vintersemesterperioden. Om anställningen avslutas före semesterperioden, d.v.s. innan arbetstagaren har rätt att ta ut årssemester, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ta ut den intjänade årssemester under anställningstiden.¹² Man kan inte komma överens om att ta ut semester utanför semesterperioden.

Tips: Det är vanligt att komma överens om att exempelvis ta ut kvarstående sommarlov under vintersemesterperioden.

Undantag: Om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på grund av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen eller om arbetstagaren själv säger upp sig, får arbetsgivaren bestämma att intjänad semester ska tas ut oberoende av semesterperioden.

Semestern ges i en sammanhängande period. En semesterperiod som är längre än 18 vardagar (3 veckor)¹³ kan undantagsvis ges i en eller flera delar, ifall det är nödvändigt för att hålla verksamheten igång. Det kan vara fallet till exempel ifall man inte, trots ansträngningar, inte hittat en ersättare. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att semesterdagar som överskrider 12 vardagar kan tas ut i en eller flera delar.¹⁴

När arbetstagaren fått besked om semestertiden kan tiden inte längre ändras.

Semesterdagar intjänas och tas ut enligt principen 6 dagar per vecka. Sommarlov kan alltså placeras från måndag till lördag, men inte på helgdagar som infaller under en vardag.¹⁵

⁹ Semesterlagen 1 kap. 4 § punkt 2)

¹⁰ Arbetsavtalslagen 2 kap. 2 §

¹¹ Semesterlagen 5 kap. 21 §

¹² Semesterlagen 5 kap. 21 §

¹³ Journalisternas kollektivavtal 5.1.2

¹⁴ Semesterlagen 5 kap. 21 §

¹⁵ Semesterlagen 1 kap. 4 § 3) punkten

2.2 Vintersemester

Vintersemesterperioden pågår från 1 oktober till 30 april. Till skillnad från sommarlov tas vintersemester ut enligt principen 5 dagar per vecka. Inom pressen ges vintersemester under samma vintersemesterperiod då semestern intjänas. För vintersemester gäller i stort sett samma principer som för årssemester. Den ska tas ut i ett sammanhängande avsnitt och under vintersemesterperioden, om inte annat avtalas.

2.3 Deltidsarbete, visstidsanställning och uttag av semester

För deltidarbete intjänas semester enligt samma principer som för heltidsarbete. Årssemester tas också ut enligt principen 6 dagar per vecka, oavsett hur många arbets- eller lediga dagar som normalt skulle ingå under veckan. Semesterdagar placeras inte enbart på arbetsdagar i kalendern.

Tips: Då man tillämpar regelbundet turschema/skiftschema är det sakligt att se till att en person som jobbar 50 procent får ungefär 50 procent av arbetsdagarna och 50 procent av de lediga dagarna "under" semestern. Rättvis principen ska iakttas även här.

För en visstidsanställning intjänas semester enligt samma principer som för en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan då komma överens om att ta ut semester under anställningen, även utanför semesterperioden. Om en visstidsanställning varar över semesterperioden ska intjänad semester ges enligt samma principer som för fast anställda. Uttagen semester betalas som semesterersättning vid anställningens slut.¹⁶

2.4 Flytt av semester på grund av arbetsoförmåga

Om arbetstagaren **vid semesterns början** är arbetsoförmögen på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall, ska semestern på begäran av arbetstagaren flyttas till ett senare tillfälle. Arbetstagaren har rätt att skjuta upp semestern eller delar av den om det är känt att sjukvård krävs under semestern (t.ex. operationer).

Om arbetsoförmåga börjar under semestern, flyttas semesterdagarna, på begäran av arbetstagaren, från och med den sjunde semesterdagen.¹⁷

Arbetstagaren ska omgående begära flytt av semester av arbetsgivaren och lämna ett tillförlitligt underlag för arbetsoförmåga ifall arbetsgivaren begär det.¹⁸

¹⁶ En anställd som jobbat för samma arbetsgivare enligt arbetsavtalslagens 1 kap. 5 §, med upprepade visstidsavtal kan, om hen så vill, få ledigt i enlighet med semesterlagens 5–7 § – en motsvarande tid för den delen semester ej har hållit.

¹⁷ Rätten till flytt av semestern gäller hela den tid som arbetstagaren är arbetsoförmögen under årssemestern, efter en sex dagar lång självrisk. Självriskens får inte minska arbetstagarens rätt till minst fyra veckors årssemester. Om man till exempel har sammanlagt 24 dagar semester så flyttas hela semestern framåt.

¹⁸ Semesterlagen 5 kap. 25 §

Vintersemestern flyttas om arbetstagaren är arbetsoförmögen vid semesterstart.

Tips: Proceduren gällande anmälan om arbetsoförmåga ska tillämpas konsekvent och rättvist. De anställda ska vara informerade om praxisen.

2.5 Semester vid anställningens upphörande

När anställningen upphör kan arbetsgivaren bestämma att den intjänade semestern ska tas ut under uppsägningstiden, med iakttagande av den anmälningstid som anges i semesterlagen (1 månad/2 veckor) samt de ovan nämnda semesterperioderna. Från semesterperioderna kan dock avvikelse göras om arbetstagaren själv säger upp sig eller om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på personliga grunder (med undantag för väsentlig och långvarig nedsättning av arbetsförmågan).

3. Semesterlön och andra ekonomiska förmåner

3.1 Månadslön

Semesterlönen motsvarar arbetstagarens normala lön för ordinarie arbetstid, vilken gäller vid semesterstarten. Utöver den fasta månadslönen beaktas enligt kollektivavtalets bestämmelser de ordinarie tillägg som utgår enligt arbetstidssystemet, såsom skifttillägg och ersättning för söndagsarbete.¹⁹ **Dagslönen för en semesterdag** erhålls genom att dela arbetstagarens månadslön med 25. Dagslönen multipliceras med antalet intjänade semesterdagar.

För vintersemester betalas lön enligt ordinarie arbetstidsschema. **Dagslönen för en vintersemesterdag** kan vid behov beräknas genom att dela månadslönen med 21,25.

3.2 Procentbaserade semesterlöner och -ersättningar

Semesterlagen fastställer endast fyra och fem veckors semesterrättigheter. Lagen innehåller ingen procentbaserad beräkningsregel för sex veckors semesterlön. I kollektivavtalet har en särskild procentsats beräknats för sex veckors semester. Fyra veckors semesterrätt (2 dagar/månad) motsvarar 9 procent, fem veckors semesterrätt (2,5 dagar/månad) motsvarar 11,5 procent och sex veckors semesterrätt (3 dagar/månad) motsvarar 13,5 procent av årsinkomsten under kvalifikationsåret.²⁰

¹⁹ I Journalisternas kollektivavtal (tillämpningsanvisning A4) finns anvisningar om hur tillägg räknas i semesterlönen.

²⁰ Semesterlagen 3 kap. 12 § och kollektivavtalet

Ändring av arbetstid under kvalifikationsåret

Om deltids- och heltidsarbete har utförts under kvalifikationsåret, det vill säga om både arbetstid och lön har förändrats, tas detta i beaktande i semesterlönen. Semesterlönen beräknas då procentuellt på årsinkomsten.²¹

Arbete med timlön

En anställd som jobbar med varierande arbetstid, enligt ett timbaserat avtal, tjänar in semester om arbetstiden regelbundet är minst 35 timmar eller 14 dagar per månad.

Om avtalet innebär arbete under minst 14 dagar per kalendermånad beräknas semesterlönen enligt semesterlagens genomsnittliga dagslön. I praktiken innebär detta för inhoppare eller anställda med nollavtal (tillfälliga anställningar) att semesterlönen oftast fastställs som procentbaserad semesterersättning som kan betalas vid varje anställningsperiods slut, exempelvis månadsvis.

Deltidsarbete

För en deltidсанställd med månadslön beräknas semesterlönen på basen av månadslönen på samma sätt som för en heltidсанställd. För deltidсанställda med timlön beräknas semesterlönen enligt semesterlagen genomsnittliga dagslön eller procentuellt.²²

Om arbetstiden och lönegrunden varierar under året kan det vara komplicerat att beräkna semesterlönen. Till exempel om en deltidсанställd med månadslön även har utfört extratimmar med timlön, kan inte månadslönen endast utgöra grunden för semesterlönen. Huvudprincipen för semesterlönen är att den ska spegla kvalifikationsårets inkomst så noga som möjligt.²³

3.3 Semesterpremie

Utöver semesterlönen utbetalas en semesterpremie på 50 procent av semesterlönen. Tidpunkten för utbetalning av semesterpremien kan avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen eller arbetstagaren. Om inget avtal görs, utbetalas semesterpremien innan semestern börjar. Semesterpremien utbetalas också vid anställningens slut, utöver eventuell semesterersättning.

²¹ Semesterlagen 3 kap. 10 § 4 mom.

²² Semesterlagen 3 kap. 11–12 §

²³ Semesterlagen 3 kap. 14 §

3.4 Semesterersättning vid anställningens slut

Vid anställningens slut betalas intjänad men outtagen semester som semesterersättning vilken motsvarar semesterlönen.

4. Spara semester, sparade ledigheter och byte till pengar

4.1 Byte av vintersemester till pengar

På initiativ av arbetstagaren kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att vintersemester inte tas ut som ledighet utan omvandlas **till pengar**.²⁴

Tips: Byte av vintersemester till pengar kan avtalas varje år. För att främja arbetstagarens återhämtning kan semestrarna planeras så att exempelvis sommarlov sparas för att tas ut under vintersemesterperioden, medan vintersemester byts ut mot pengar. Byte av vintersemester till pengar kräver alltså ömsesidig överenskommelse, men initiativet ligger hos arbetstagaren. Arbetsgivaren kan informera de anställda om denna möjlighet när semesterönskemål diskuteras.

4.2 Företagsspecifik överenskommelse om arbetstidsbank

Företaget kan komma överens om ett kollektivt system med en arbetstidsbank eller ett system för sparad ledighet, där huvudprincipen är att arbetstagaren kan spara arbetstid eller semester i banken för att ta ut ledighet senare eller byta ut den mot pengar. Strukturen och möjligheterna att spara i banken avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen. Arbetstagaren beslutar om utnyttjande av sparad tid enligt de överenskomna villkoren i arbetstidsbanken. Mer detaljerade instruktioner för sparande av arbetstid och semester finns i kollektivavtalet.²⁵ När man kommer överens om en arbetstidsbank kan man beakta företagets omständigheter och förhållanden.

Exempel:

Avtal om arbetstidsbank

Avtalet kan innehålla överenskommelser om följande punkter:

- Hur många dagar av års- eller vintersemester som årligen kan sparas i tidsbanken, och eventuella minimi- eller maxgränser för sparande: "arbetstagaren kan årligen spara upp till x dagar av årssemester och x dagar av vintersemester. Tidsbanken kan samtidigt innehålla upp till x veckor semester."
- Ifall också semesterpremier kan sparas, bestäm hur beslut om detta har fattats och vilka villkor som gäller: "Möjligheterna att byta semesterpremien mot ledighet

²⁴ Kollektivavtalet 5.3.3

²⁵ Kollektivavtalet, arbetstidsbanken 3.9, sparad ledighet 5.5

överenskoms årligen separat mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen. arbetstagaren ska anmäla sparandet av semesterpremier senast xx. Semesterpremier kan max uppgå till x dagar åt gången i banken."

- Vem som beslutar om sparande och när: "Arbetstagaren ska anmäla om sparande av semester senast xx."
- Om tidpunkten för sparad semester ska planeras i förväg: "Vid anmälan om sparande av semester presenterar arbetstagaren en plan för när sparad ledighet ska tas ut."
- Eventuella villkor för när ledigheten kan tas ut
- Hur och när beslut om tidpunkten för ledighet fattas, vem som beslutar och när
- Hur ledighet kan tas ut i perioder och om sparad ledighet kan användas för att exempelvis förkorta veckoarbetstiden
- I vilka situationer arbetstidsbankens saldo kan betalas ut i pengar och hur detta beslutas: "Vid avslutandet av arbetstagarens anställning betalas saldot i arbetstidsbanken ut i pengar. Arbetstagaren har rätt att få ut saldot i pengar även vid permittering. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att betala ut saldot i arbetstidsbanken helt eller delvis i andra situationer."
- Hur företagets specifika avtal är giltigt, och med vilken uppsägningstid det kan sägas upp: "Arbetstidsbanksavtalet kan sägas upp så att det upphör i slutet av kvalifikationsåret. Existerande saldon i tidsbanken hanteras dock enligt det avtal om arbetstidsbank som var i kraft vid sparandet."

Tips: Redan under vintersemesterperioden kan man diskutera när semester och sparade ledigheter ska tas ut eller om de ska bytas mot pengar. Detta kan underlätta bedömningen av behovet av sommarvikarier.

Tips: Eventuella effekter av utbetalningen av sparad arbetstid på arbetslöshetsförmåner kan vara bra att reda ut separat, om saldot betalas ut vid avslutandet av anställningen eller i samband med permittering.

4.3 Sparad ledighet enligt semesterlagen

Enligt semesterlagen har arbetstagaren rätt att spara 6 semesterdagar, även om det inte finns något gemensamt avtal om arbetstidsbank i företaget. Enligt lagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att spara semester som överskrider 18 dagar, dock högst 12 semesterdagar, för att tas ut under nästa semesterperiod eller senare som sparad ledighet.²⁶

²⁶ Villkoren för den lagenliga sparade semestern och olika möjligheter till avtal hittar du i semesterlagen 5 kap. 27 §.