

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

1. För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

2. Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83

269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktor med 0,03.

När faktorn överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning ske.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt AB § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

3. Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i punkt 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

4. Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 procent av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL) under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

5. Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt punkt 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning ska arbetstagarens lön, uppräknas med 12 procent och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt AB § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
 2. För deltidsanställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.
6. För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt punkt 5.

7. För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

Anmärkning

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

8. Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Utbetalning av uppehållslön

9. Upphållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönstillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönstillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2012-04-01 utges uppehållslönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 21 127 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönstillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt AB § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt punkt 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagare som omfattas av punkt 5a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönstillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönstillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönstillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

11. För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB) inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt SFB, ledighetens omfattning beräknas enligt AB § 17 mom. 3.

Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt SFB.

12. När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

Kommentar till Bilaga U Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Bilagan tillämpas för anställning med uppehåll. Anställning med uppehåll förekommer framför allt för vissa arbetstagare som har sitt arbete knutet till den obligatoriska skolans verksamhet eller med den likartad indelning av verksamhetsåret.

För lärare vars uppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan gäller inte denna bestämmelse utan deras anställningsvillkor följer istället av Bilaga M till Allmänna bestämmelser (AB).

Inledande bestämmelser

1. Bestämmelserna om uppehållsanställning gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare gäller bestämmelserna bara om anställningen avser minst en hel termin. Arbetstagare som på grund av dessa kriterier inte omfattas av bestämmelsen får lön och semester enligt AB:s bestämmelser.

Exempel 1:1

Arbetstagaren får en visstidsanställning från och med höstterminens start 18 augusti till och med terminens slut 20 december. I detta fall gäller bestämmelsen för uppehållsanställning. Den gäller däremot inte om anställningen börjar efter höstterminens start, t.ex. 25 augusti. För en arbetstagare som anställs för tiden 1 september–31 mars gäller inte heller bestämmelsen, eftersom det inte är fråga om hel termin. Om arbetstagaren under vårterminen får förlängd anställning till terminens slut, ska inte heller bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas. Det följer av att anställningen vid förlängningen inte avsåg hel termin. Om däremot förlängningen till vårterminens slut görs före vårterminens början, ska bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas för vårterminen. Det ska alltså inte göras någon retroaktiv omreglering från anställningens början 1 september.

Några andra uppehåll än vinter- och sommaruppehåll får inte förekomma (AD 1986 nr 69).

Lönebestämmelser

2. Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. Arbetsåret är den tid av verksamhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Under arbetsåret är arbetstagaren arbetskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov (AD 1981 nr 14). Beviljas ledighet under sådan tid görs löneberäkning enligt AB § 17.

Med utgångspunkt i det fastställda antalet kalenderdagar under arbetsåret ger tabellen i punkten den uppehållslönefaktor som ska gälla.

Faktorn ska höjas med 0,03 från och med arbetsårets början det kalenderår som arbetstagaren fyller 40 år. Om faktorn då överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning göras.

Överenskommen lön för anställning med semester multipliceras (nedräknas) med tillämplig uppehållslönefaktor. Det erhållna beloppet är lönen för uppehållsanställningen.

Alternativt kan överenskommelse göras om fast kontant lön för uppehållsanställningen där hänsyn redan tagits till arbetsårets omfattning. Lönebeloppet ska då inte multipliceras med uppehållslönefaktor i löneberäkningen.

Om uppehållslönen beräknas enligt punkt 5 b) och/eller c) ska lönen för uppehållsanställningen multipliceras med jämförelsetal/genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt dessa punkter. Se vidare exempel under punkt 5.

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt AB § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

3. Upphållslön utges under sommaruppehållet. Under arbetsåret och vinteruppehållet utges lön eller lön under ledighet.

4. Upphållslönen påverkas om arbetstagaren får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan ersättning utges. För sådan tid under sommaruppehållet utges inte sjuklön enligt AB § 28 mom. 6 och 7, rehabiliterings-tillägg enligt mom. 12 respektive ersättning enligt AB § 29 mom. 2. Arbetstagaren behåller hela uppehållslönen under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet och därefter 20 procent av uppehållslönen.

För sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen (SjLL) som infaller under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet, ska sjuklön beräknas på uppehållslönen. Sådan sjuklön kalenderdagsberäknas, dvs. varje kalenderdag i sjuklöneperioden utöver karensdagen är dag med sjuklön. Sjuklönen utges utöver uppehållslönen, dvs. arbetstagaren behåller uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar före sommaruppehållets början och fortsätter in under sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa och fortsätter att löpa även under sommaruppehållet.

För sjukdomsfall som inträffar under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa från och med första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat under en motsvarande tidsperiod av arbetsåret. En på ett sådant sätt inledd sjuklöneperiod fortsätter att löpa även under tid efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet. För den tiden utges inte sjuklön, utan arbetstagaren behåller uppehållslönen. Om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperioden och sjukpenning utges behåller arbetstagaren 20 procent av uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa först från och med första arbetsdagen efter sommaruppehållets slut. Detta följer av att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren.

5. Upehållslön beräknas och utges enligt samma grunder som lön om arbetstagaren varit anställd under hela arbetsåret och då endast varit ledig eller frånvarande på sätt som anges i a).

Har frånvaron varit av mer omfattande slag eller om arbetstagaren anställts eller slutat under verksamhetsåret beräknas uppehållslönen enligt b) och eventuellt c).

Arbetstagare som är ledig utan lön hela arbetsåret har rätt till uppehållslön endast om semesterlönegrundande frånvaro finns under arbetsåret.

Under a) anges att ledighet som är semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 och ledighet under vilken arbetstagaren behåller minst 40 procent av lönen för heltidsanställning inte ska påverka arbetstagarens rätt att under sommaruppehållet få hel uppehållslön. Detta gäller även ledighet utan avlöningsförmåner om frånvaroororsaken är sådan som inte är uppräknad i semesterlagen (SemL) § 17–17 b under sammanlagt högst 30 hela kalenderdagar semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till AB § 27 mom. 14.

Under b) anges att om ledigheten är längre än vad som sägs i a) eller anställningen inte omfattar hela arbetsåret ska uppehållslönen beräknas enligt b). Då tjänas uppehållslön in under de kalenderdagar som arbetstagaren utför arbete inklusive mellanliggande fridagar, varit frånvarande enligt a) ovan, kalenderdagar med lön under vinteruppehållet och ledighet utan avlöningsförmåner under högst 30 hela kalenderdagar.

Arbetstagare, som är ledig under vinteruppehållet av anledning som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, förbrukar semesterlönegrundande dagar. Om arbetstagaren t.ex. är föräldraledig och får föräldrapenning under tiden 1 november–31 mars, är frånvaron efter 120 kalenderdagar dvs. under mars månad inte uppehållslönegrundande.

För att kunna beräkna uppehållslönen måste följande uppgifter finnas

- arbetsårets längd i kalenderdagar,
- arbetsårets början (på hösten) för både innevarande och följande arbetsår,
- arbetsårets slut (på våren),
- vinteruppehållet, och
- antalet kalenderdagar som arbetstagaren har
 - utfört arbete, inklusive mellanliggande fridagar,
 - haft semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14,
 - varit ledig utan avlöningsförmåner, högst 30 hela kalenderdagar (ledighet som inte är semesterlönegrundande),
 - fått lön under vinteruppehållet.

Om tidpunkterna för arbetsårets slut respektive kommande arbetsårs början inte är kända vid beräkningstillfället görs, för arbetstagare som slutar sin anställning under pågående arbetsår, beräkningen utifrån de tidpunkter som gällde föregående år. Bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:1

Arbetstagaren är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår	282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6
		282
Vinteruppehåll		19/12–6/1
		<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll		17/6–19/8
		<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

Arbetstagaren har under verksamhetsåret varit

		Kalenderdagar
ledig med föräldrapenning	25/8–11/12, 1/5–12/6	152
ledig för studier, utan lön	12/1–6/4	85

Uppehållslönegrundande tid

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–24/8	5
	12/12–18/12	7
	7/1–11/1	5

	7/4–30/4	24
	13/6–16/6	<u>4</u>
		45
ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande		
ledighet med föräldrapenning, högst 120 kalenderdagar		120
”30-dagars regeln” – ledighet för studier utan lön, högst 30 kalenderdagar		30
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	<u>19</u>
		214

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{214}{301} = 0,711$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 18 000 kronor. Arbetstagaren är 35 år.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x månadslönen för motsvarande anställning med semester delad med antalet kalenderdagar i månaden x uppehållslönefaktorn x jämförelsetalet.

Uppehållslönefaktorn är 0,88 vid ett arbetsår på 282 kalenderdagar.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,88 \times 0,711 = 5\,255,71 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 11\,262,24 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 6\,902,66 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar (0,711 x 25 = 17,775, vilket höjs till 18) med 2 580,60 kronor enligt följande beräkning

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 18\,000 \times 0,88) = 2\,580,60 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen är 16 500 kronor.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x arbetstagarens fasta kontanta lön delad med antalet kalenderdagar i månaden x jämförelsetalet.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 5\,474,70 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 11\,731,50 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,711 = 7\,190,27 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar.

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,961,65 \text{ kr}$$

c) Om arbetstagaren återgår i arbete 13/12 i stället för 12/12 utges inte lön under vinteruppehållet till och med 31/12. Antalet dagar med lön under vinteruppehållet blir på

$$\text{grund av "7-dagarsregeln" } 6 \text{ (1/1-6/1) och jämförelsetalet blir } \frac{201}{301} = 0,668$$

(Se kommentar till punkt 7).

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,668 = 5\,143,60 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 11\,022 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 6\,755,42 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges även uppehållslönetillägg för 17 dagar (0,668 x 25 = 16,7, vilket höjs till 17) med 1 852,67 kr enligt följande beräkning

$$17 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,852,67 \text{ kr}$$

Exempel 5:2

Arbetstagaren, som är 45 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag. Arbetstagaren är endast anställd under höstterminen. Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kronor.

		Kalenderdagar
Arbetsår	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Uppehållslönegrundande dagar

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	121
vinteruppehåll med lön (punkt 7)	19/12–31/12	<u>13</u>
		134

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{134}{301} = 0,445$$

Uppehållslönefaktor = $0,88 + 0,03 = 0,91$ (p.g.a. arbetstagarens ålder)

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,91 \times 0,445 = 4\,157,49 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 8\,908,90 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 5\,460,30 \text{ kr}$$

Eftersom tidpunkten för höstterminens start nästa verksamhetsår inte är känd görs beräkningen utifrån vad som gällde föregående år. Uppehållslönen i ovanstående exempel ska betalas ut snarast efter att arbetstagaren slutat.

Under c) finns bestämmelser om beräkning av uppehållslön vid ändrad sysselsättningsgrad och vid partiell ledighet utan avlöningsförmåner. Innebörden av bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:3

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar	
Arbetsår	282 kalenderdagar	11/8–18/12, 7/1–7/6	282
Vinteruppehåll		19/12–6/1	<u>19</u>
			301

Arbetstagaren har under arbetsåret fått förändrad sysselsättningsgrad enligt följande

Tidsperiod arbetsåret och vinteruppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsättnings- grad	Kalenderdagar
11/8–30/11	5 tim	$\frac{5}{8}$ (0,625)	112
1/12–28/2	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,00)	90
1/3–7/6	7 tim	$\frac{7}{8}$ (0,875)	99
			<u>301</u>

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{5}{8} \times \frac{112}{301} \right) + \left(\frac{8}{8} \times \frac{90}{301} \right) + \left(\frac{7}{8} \times \frac{99}{301} \right) = 0,820$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 16 500 kronor när arbetstagaren arbetar heltid.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 23 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,88 \times 0,820 = 9\,128,24 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,88 \times 0,820 = 11\,906,40 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 10 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,88 \times 0,820 = 3\,840,77 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10.

Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar med 4 348,84 kronor enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 16\,500 \times 0,88 \times 0,820) = 4\,348,84 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön/månadslön i uppehållsanställningen har under verksamhetsåret varit

11/8–30/11 11 250 kr

1/12–28/2 18 000 kr

1/3–7/6 15 750 kr

Med sysselsättningsgraden 7/8 (0,875) får arbetstagaren 15 750 kronor i månadslön, vilket vid uppehållslöneberäkningen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd, dvs. lönebeloppet delas med sysselsättningsgraden.

$$\frac{15\,750}{0,875} = 18\,000 \text{ kr}$$

Upphållslön

juni $23 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,820 = 11\,316 \text{ kr}$

juli $31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 14\,760 \text{ kr}$

augusti $10 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 4\,761,30 \text{ kr}$

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 18\,000 \times 0,820) = 632,02 \text{ kr}$$

Exempel 5:4

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår	282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6
		282
Vinteruppehåll		19/12–6/1
		<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll		15/6–19/8
		<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

I både exempel a) och b) har arbetstagaren fått ledighet under $(109 + 47) = 156$ kalenderdagar. Enda skillnaden i förutsättningarna är att i exempel a) är 109 dagar med hel föräldrapenning och 47 med halv föräldrapenning och i exempel b) tvärtom. Denna skillnad i förutsättningarna gör att det i exempel b), till skillnad från exempel a), blir aktuellt att beräkna jämförelsetal enligt punkt 5 b).

Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kr.

a) Arbetstagaren är under verksamhetsåret

		Kalenderdagar	
ledig med hel föräldrapenning	25/8–11/12	109	
ledig med halv föräldrapenning	1/5–16/6	47	
Tidsperiod av arbets- året och vinter- uppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsätt- ningsgrad	Kalenderdagar
20/8–11/5	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,0)	265
12/5–16/6	4 tim	$\frac{4}{8}$ (0,5)	36
			<hr style="width: 100px; margin-left: auto; margin-right: 0;"/> 301

12/5–16/6 är partiell ledighet utan avlöningsförmåner och är inte semesterlönegrundande.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{8}{8} \times \frac{265}{301} \right) + \left(\frac{4}{8} \times \frac{36}{301} \right) = 0,940$$

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,88 \times 0,940 = 8\,492,59$ kr
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,940 = 18\,198,40$ kr
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,940 = 11\,153,86$ kr

b) Arbetstagaren har under verksamhetsåret fått

		Kalenderdagar
ledigt med halv föräldrapenning	25/8–11/12	109
ledigt med hel föräldrapenning	1/5–16/6	47
Uppehållsgrundande tid		Kalenderdagar

arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	
	7/1–30/4	235
hel ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande 1/5–11/5 (120 - 109 = 11)		11
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	<u>19</u>
		265

Jämförelsetal $\frac{265}{301} = 0,880$

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,88 \times 0,880 = 7\,950,51 \text{ kr}$
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 17\,036,80 \text{ kr}$
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 10\,441,91 \text{ kr}$

6. Om tidpunkten för sommaruppehållets början respektive slut inte är kända vid beräkning av uppehållslönen ska de tidpunkter som senast gällde vara utgångspunkt för beräkningen. Se vidare exempel i kommentar till punkt 5.

Med hänsyn till bl.a. uppehållslönesystemets uppbyggnad bör arbetstagare börja anställning med uppehåll vid verksamhetsårets början. Om anställningen börjar under sommaruppehållet utges ingen uppehållslön eftersom den är bunden till förhållanden under det arbetsår som föregått sommaruppehållet.

7. Om arbetstagare, som varit anställd från arbetsårets början, slutar under vinteruppehållet fastställs sista anställningsdagen till den 31 december. På motsvarande sätt fastställs anställningens början till den 1 januari för arbetstagare som börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut.

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under vinteruppehållet om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före vinteruppehållets början. Om vinteruppehållet t.ex. omfattar tiden 21/12–6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12 får arbetstagaren lön under hela vinteruppehållet oavsett om denne arbetar efter vinteruppehållet eller inte (AD 1985 nr 30). Är arbetstagaren ledig för vård av barn eller utbildning fram till vinteruppehållets början och återgår i arbete efter vinteruppehållet utges lön från och med den 1 januari. Om ledigheten omfattar

tid omedelbart före och efter vinteruppehållet utges inte någon lön under vinteruppehållet.

Om lön inte ska utges under vinteruppehållet görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt AB § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

8. Vid övergång från anställning med semester till anställning med uppehåll eller tvärtom hanteras detta i förmånshänseende som om den tidigare anställningen upphört och arbetstagaren börjat ny anställning. Intjänad inte utbetald semesterersättning respektive uppehållslön betalas alltså ut vid övergången.

Utbetalning av uppehållslön

9. I punkten anges hur uppehållslönen ska betalas ut.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte bli mindre än den semesterlön som skulle ha utgetts enligt SemL/AB.

Verksamhetsåret är intjänandeår i semesterhänseende och semesterledigheten anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet.

Arbetstagare som inte kunnat få semesterledighet på grund av semesterlönegrundande frånvaro kan få obetald ledighet (löneberäkning görs då enligt 1,40-regeln) förlagd till arbetsåret. För att få ledigheten förlagd under arbetsåret krävs att framställning om detta görs utan dröjsmål och att ledigheten inte varit möjlig att förlägga till annan tid.

Arbetstagare med uppehållsansställning har inte rätt att spara semesterdagar, omvandla semesterdag till timmar eller spara som semestertimmar.

I stället för semesterlönetillägg utges uppehållslönetillägg (se exempel 5:1 och 5:3).

Övriga bestämmelser

11. För uppehållsansställd arbetstagare inräknas ledighet för semester med 35 kalenderdagar vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Sådana arbetstagare ska beräkna sin årsarbetstid, för att anmäla till Försäkringskassan, genom att multiplicera antalet arbetsdagar i en normal arbetsvecka utan

helgdag med antalet arbetsveckor under verksamhetsåret (= antalet kalenderdagar under arbetsåret delat med 7). Till detta tal läggs 35, som motsvarar semester. Vid beräkningen avrundas antalet årsarbetsdagar till närmaste hela antal, varvid halv dag avrundas uppåt.

Exempelvis $\frac{282}{7} \times 5 + 35$ (vid heltid eller deltid 5 dagar i veckan och

282 kalenderdagar under arbetsåret) = 236 årsarbetsdagar

Genom att dela 365 med antal årsarbetsdagar (exempelvis $\frac{365}{236} = 1,54$)

bestäms den faktor som antalet i ledigheten ingående arbetsdagar ska multipliceras med för beräkning av ledighetens omfattning vid löneberäkning enligt AB § 17 mom. 3 vid ledighet under sjuklöneperiod med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning.

12. Arbetstagare som varit anställd hel termin har rätt att tillgodoräkna sig 6 månader i företrädesrättshänseende enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

Om arbetstagare med stöd av bestämmelsen fått tillgodoräkna sig 6 månader för anställning hel termin och anställningen därefter fortsätter får arbetstagaren tillgodoräkna sig ytterligare tid först sedan denne faktiskt arbetat 6 månader.