



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Heidi Malin

SEMESTER OCH SEMESTERLÖN

Ändring i semesterlagen 2013

Företagsekonomi och turism
2015

ABSTRAKT

Författare	Heidi Malin
Lärdomsprovets titel	Semester och semesterlön – Ändring i semesterlagen 2013
År	2015
Språk	Svenska
Sidantal	49 + 2 Bilagor
Handledare	Anna-Lena Berglund

Syftet med detta lärdomsprov är att behandla semesterlagen och ändringen som gjordes i denna 2013. Finlands första semesterlag trädde i kraft år 1939. Sen dess lagen förnyats några gånger och det har gjorts flera ändringar. Lagtexter kan vara svårtolkade ibland och som mål med arbetet vill jag att semesterlagen och ändringen ska förstås bättre i praktiken. Nya lagar och ändringar i befintliga lagar kan kräva en del av företag. Därför undersöker jag hur det varit för några företag att ta den nya ändringen i beaktande i sin verksamhet.

Lärdomsprovets teori består av grundläggande information om semester och semesterlön i Finland enligt semesterlagen. Jag går även igenom varför vi har en semesterlag, vem som berörs av den och ändringar som gjorts sedan den första trädde i kraft. Dessutom redogör jag för den nyaste ändringen som undersökningen baseras på. I undersökningen tar jag reda på hur det varit för fyra företag att ta ändringen i beaktande i sin verksamhet. Detta gör jag genom intervjuer.

Undersökningen visar att ett av företagen inte haft några bekymmer medan det har funnits en del problem i de andra företagen. Det håller på att bli bättre i dem, men oklarheter finns ännu. Det finns flera faktorer som påverkar hur det är för företag att ta nya ändringar i beaktande.

ABSTRACT

Author	Heidi Malin
Title	Vacation and vacation payment – Amendment in vacation law 2013
Year	2015
Language	Swedish
Pages	49 + 2 Appendixes
Name of Supervisor	Anna-Lena Berglund

The aim of this thesis is to go through Finnish vacation law and the change that was made to it 2013. Finland's first vacation law was established 1.5.1939. It has been renewed a couple of times and many amendments have been made since that. Law texts can sometimes be difficult to interpret and as a goal with this work I want that the law and the change made to it can be understood in practice. New laws and changes to them may require some extra efforts from companies. That is why I want to investigate how it has been for companies to take the new amendment into account in their business.

The theoretical part of the thesis consists of information about vacation and vacation payment in Finland according to the vacation law. I also go through why we have a vacation law, who it concerns and changes that has been made to it since it was established. Furthermore, I will explain the newest law amendment that the research is based on. One aim of this study is to find out how four companies have experienced taking the new amendment into consideration. This is done through interviews.

The survey shows that one of the companies has not had any problems while there have been some problems in the other companies. It is getting better for them, but uncertainties still exist. There are many factors that can affect how a company receives changes.

INNEHÅLL

ABSTRAKT

ABSTRACT

1	INLEDNING	8
	1.1 Problemformulering	8
	1.2 Syfte	8
	1.3 Avgränsning	9
	1.4 Uppbyggnad av arbetet	9
2	SEMESTERLAGEN	10
	2.1 Varför finns semesterlagen? Vem gäller den?	10
	2.2 Ändringar genom tiderna	10
3	SEMESTER.....	14
	3.1 Intjänande av semester	14
	3.2 Kvalifikationsmånad	16
	3.3 Semesterns tidpunkt	18
	3.4 Rätt att spara semestern	19
4	SEMESTERLÖN	21
	4.1 Semesterlön för anställda med månads- eller veckolön.....	21
	4.2 Semesterlön för anställda med tim- eller prestationslön.....	22
	4.2.1 Enligt 14-dagarsregeln	23
	4.2.2 Enligt 35-timmarsregeln.....	24
	4.3 Semesterersättning	25
	4.4 Semesterpenning	26
5	ÄNDRING I SEMESTERLAGEN 2013	27
	5.1 Bakgrund till ändringarna	27
	5.2 Semesterlönen när arbetstiden och lönen förändras.....	28
	5.2.1 Procentbaserad semesterlön	29
	5.2.2 Om ändringen sker efter kvalifikationsåret.....	30
	5.3 Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör.....	31
	5.4 Uppskjutande av semester vid arbetsoförmåga.....	31
	5.5 Konsekvenser	32
6	EMPIRI.....	35

6.1	De intervjuade	35
6.2	Undersökningsmetoder	35
6.3	Reliabilitet och Validitet	37
7	RESULTAT	38
7.1	Har ändringarna märkts av mycket?	38
7.2	Utbildning	39
7.3	Har lönetagarna haft mycket frågor?	40
7.4	Problem med system, information och tolkning	40
7.5	Positivt med ändringen?	41
7.6	Löntagare vars semesterlön måste räknas på ett nytt sätt	42
7.7	Övrigt	43
8	DISKUSSION	44
9	AVSLUTNING	47
	KÄLLOR	48
	BILAGOR	

FÖRTECKNING ÖVER TABELLER OCH EXEMPEL

Tabell 1. Intjäning av semester s. 15

Tabell 2. Koefficienter vid beräkning av semesterlön för timanställda s. 23

Exempel 1. Ändringen kan påverka semesterlönen flera år s. 29

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

BILAGA 1. Intervjufrågorna på svenska

BILAGA 2. Intervjufrågorna på finska

1 INLEDNING

Semester och semesterlön har alla som någon gång arbetat kommit i kontakt med. Om dessa bestäms det i semesterlagen. Finlands första semesterlag trädde i kraft 1.5.1939. Innan det nämndes semestern i Arbetsavtalslagen 1922. Det har gjorts många ändringar i semesterlagen efter att den första stiftades. Den nyaste ändringen gjordes 2013 och berör bland annat uträkning av semesterlön för personer vars arbetstid och lön ändras under året.

I detta arbete kommer jag att skriva om semester och semesterlöner, vem som får vad och hur de räknas. Jag tar även upp varför man har en semesterlag, vem den gäller och vilka ändringar som gjorts i de genom tiderna. Främst kommer jag att fokusera på den nyaste lagändringen som kom våren 2013. Delar av ändringen började behandlas inom löneräkningen först till sommaren 2014, efter att första kvalifikationsåret efter lagändringen tagit slut.

Jag har arbetat med löneräkning och därmed varit i kontakt med semesterlöner och ändringar som kommit. Det har varit rätt så svårt att förstå vilka personer det gäller och vilka förändringar som respektive personer ska ha. Därför ville jag undersöka mera i ämnet. Dels för att lära mig bättre om det och dels för att se om det varit svårt på andra ställen. Dessutom är ämnet ännu mycket aktuellt för de som arbetar med löneräkning.

1.1 Problemformulering

Frågorna som jag vill svara på i detta arbete är: Vilka personer/tillfällen berör lagändringen? Vilka ändringar har den gett med sig? Har det varit svårigheter för företag att beakta ändringarna?

1.2 Syfte

Syftet med arbetet är att reda ut vad semesterlagen och ändringen betyder i praktiken. Eftersom lagar kan vara svåra att tolka. När en ny lag eller ändring i en befintlig lag börjar gälla kan det krävas en del av företag som berörs av det.

Därför vill jag även ta reda på om det varit svårt eller lätt för företag att behandla ändringarna som kommit.

1.3 Avgränsning

I detta arbete har jag valt att avgränsa mig till att främst se på semester och semesterlöner ur lagens perspektiv. Detta är på grund av att ändringen gäller det som nämns i lagen. I kollektivavtalen finns ofta bestämt om bättre villkor gällande semesterlagen och semesterlönen än vad det står i lagen. För att visa detta har jag även tagit med några exempel på när det i kollektivavtalet finns ett bättre villkor än i lagen.

1.4 Uppbyggnad av arbetet

Arbetet börjar med förklaring på varför man har en semesterlag och ändringar i den genom åren. Sedan går jag mera in på hur man tjänar in semester i och när man kan ta ut den. Där efter går det mera in på hur semesterlönen räknas och vilka olika typer av semesterlöner det finns. Efter det går jag vidare till lagändringen som gjordes 2013 och som empirin är inriktad på. Empirin består av genomgång av intervjuer som är baserade på lagändringen.

2 SEMESTERLAGEN

I det här kapitlet redogörs för varför man har en semesterlag och kort historia om hur den har uppkommit och förändrats med åren. Det tas även upp vem som lagen ska tillämpas på.

Under rubriken *Ändringar genom tiderna* tas orden kvalifikationsår och kvalifikationsmånad upp. För att texten ska förstås bättre förklarar jag dem kort. Kvalifikationsåret pågår mellan 1.4.20X1-31.3.20X2 i den nuvarande semesterlagen och det är under den tiden man tjänar in semestern. Vad en kvalifikationsmånad innebär tas upp i kapitel 3, men kortfattat så är det en månad som berättigar till semester.

2.1 Varför finns semesterlagen? Vem gäller den?

Syftet med semesterlagen är att ta hand om en arbetstagares ork och välmående. Lagen gäller de flesta personer som är i ett arbetsförhållande både inom den offentliga sektorn och i den privata sektorn. Den gäller inte för sjömän, arbete som utförs som fritidsaktivitet, familjevårdare, närståendevårdare, personer inom arbetskraftsförvaltningen och undervisningspersonal som har bestämt i kollektivavtalet om motsvarande förmåner gällande semestern. Verkställande direktörer lyder inte heller under denna lag om det inte särskilt bestämts i arbetsavtalet. (Syväperä & Turunen 2014, 123; Arbets- och näringsministeriet 2014)

2.2 Ändringar genom tiderna

I Finlands lagstiftning nämndes det första gången om betald semester gällande alla arbetstagare i Arbetsavtalslagen 1922. Där fastställdes att de som varit anställda ett år hade rätt till 7 dagars betald semester och de som varit ett halvt år fick 4 dagar betald semester. Semesterns längd baserades därmed på arbetsförhållandets längd. (Rusanen 2005, 19)

Finlands första semesterlag trädde i kraft 1.5.1939. Då hade den anställda rätten till fem semesterdagar med full lön om personen varit anställd minst sex månader

före första september. Om arbetsförhållandet hade pågått minst ett år var semester rätten nio dagar och om det pågått minst fem år hade man rätt till tolv dagar semester. Redan i denna lag ansågs det att arbetstagaren skulle få fulla löneförmåner för de dagar hen hade semester. För de som fick prestationslön eller de som arbetade endast bestämda dagar räknades semesterlönen på basen av den genomsnittliga dagsförtjänsten. För att få den genomsnittliga dagsförtjänsten, delade man den sammanlagda inkomsten för tre månader bakåt med 75. Lönen som betalats för övertid togs inte med. (Tilisanomat 2009; Rusanen 2005, 20)

År 1946 trädde en ny semesterlag i kraft (317/46). I och med den började man tjäna in en semester dag för varje kvalifikationsmånad om arbetsförhållandet varat under fem år till 30.4, därmed ändrades sista dagen för kvalifikationsåret. Respektive dagar för en som varit anställd minst fem år 30.4, var 1,5 dagar och för en som varit anställd i mer än tio år var semester rätten 2 dagar per kvalifikationsmånad. I denna lag började man alltså tjäna in semester på en månatlig nivå istället för att ha varit tvungen att arbeta en viss tid för att ens få semester. Det krävdes att arbetstagaren arbetat minst 16 dagar i månaden för att man skulle få semesterdagar för den månaden. Om arbetstagaren arbetat 12 fulla kvalifikationsmånader så var arbetsgivaren skyldig att ge minst en månads semester. Utöver detta fastställdes även frånvarodagar som är likställd med arbetsdagar. Semesterersättning betalades om arbetsförhållandet tog slut innan arbetstagaren hunnit hålla sin semester, ersättningen skulle vara full löneförmån för tiden som arbetstagaren skulle ha hållit semester. (Tilisanomat 2009; Rusanen 2005, 20–22)

Första internationella avtalet gällande semester var Internationella arbetsorganisationens avtal nummer 52. I den var det bestämt att alla som varit anställda minst ett år hade rätt till minst sex dagar betald semester. Dessutom skulle en ersättning för naturaförmånerna ingå i semesterlönen. I och med detta avtal bestämdes det i semesterlagen 1960 att naturaförmånerna skulle ges oavkortade under semestern och att endast lunchförmånen skulle ersättas i pengar. I semesterlagen 1960 ändrades sista dagen för kvalifikationsåret till 31.3, vilket det är ännu i dag. Listan på frånvarodagar som är likställd med arbetad tid gjordes

mer omfattande. Semesterrätten per kvalifikationsmånad var nu 1,5 dagar om man arbetat under tio år och 2 för de vars arbetsförhållande varat minst tio år. De som fick vecko- eller månadslön skulle få sin ordinarie lön under semestern och för övriga räknades semesterlönen på basen av kvalifikationsårets inkomster. (Tilisanomat 2009; Rusanen 2005, 23–24)

Semesterlagen som började gälla 1973 gav åter igen bättre villkor gällande semestern än tidigare. Om arbetsförhållandet varat under tio år hade man rätt till 2 semesterdagar per kvalifikationsmånad. Ifall det varat i över tio år hade man rätt till 2,5 dagar. Åren man var tvungen att arbeta för att tjäna i 2,5 dagar per månad sänktes gradvis. Från och med 1.4.1979 skulle anställningsförhållandet vara minst 5 år, 1.4.1981 sänktes det till minst 3 år och slutligen 1.4.1984 krävdes det att man arbetat minst ett år för att tjäna 2,5 dagar per kvalifikationsmånad. Samma gäller ännu idag. Dagarna som krävdes för att det skulle räknas som en full kvalifikationsmånad sänktes redan år 1973 till 14 dagar i stället för 16. Strukturellt sett gjordes största ändringen i lagen 1986, då tillades 35-timmarsregeln. Innan detta hade man bara tjänat in semester baserat på antalet dagar man arbetat i månaden. (Rusanen 2005, 25–26)

Efter semesterlagen 1973 gjordes flera ändringar i lagen. Ändringarna gällde bland annat sparande av semestern, utökning av dagarna som är likställda med arbetad tid, vad som var bindande och vad som kunde bestämmas om i kollektivavtal. De många små ändringarna som gjordes under ca 30 år ledde till att den blev strukturellt svår att förstå. Därmed bestämde statsrådet år 2001 att lagen skulle förnyas. Man skulle ta i beaktande förändringarna som skett i samhället, arbetslivet och den Europeiska unionen. Den nya lagen godkändes 18.3.2005 och togs i kraft från och med 1.4.2005. Den lag används ännu i dag och är Finlands femte semesterlag. (Rusanen 2005, 26–27)

I de tidigare lagarna utlämnades helt de som arbetade under 14 dagar och under 35 timmar i månaden, därmed fick de aldrig semester. I den nya lagen är det bestämt att även de har rätt till ledighet. Ledigheten är 2 dagar per månad man arbetar och ersätts med semesterersättning. I denna lag förbättrades också märkvärdigt ställningen för de som lytt under 35-timmarsregeln. Tidigare gällde tid som var

likställd med arbetad tid endast heltidsanställda, från och med denna semesterlag så behandlas de som följt 35-timmarsregeln på samma sätt. För visstidsanställda som har flera avtal efter varandra förbättrades lagen genom att de får ta ut semester och får semesterlön för detta i stället för att det betalas en ersättning när ett avtal slutar. Sparande av semester ändrades från att tidigare ha fått spara 6 dagar till att man nu kan avtala om att spara 12 dagar om man har minst 30 dagar semester. (Rusanen 2005, 33–34) I de följande kapitlen berättas mera om semester och semesterlön enligt de nuvarande bestämmelserna i semesterlagen.

3 SEMESTER

I detta kapitel tar jag upp hur en arbetstagare tjänar in sin semester, när hen har rätt att hålla sin semester och i vilka fall man kan spara semestern. Dessutom förklaras mer ingående vad ett kvalifikationsår och en kvalifikationsmånad innebär och vilken regel som ska användas när man avgör om det handlar om en full kvalifikationsmånad eller inte.

Bestämmelserna kring semester baserar sig främst på semesterlagen. I kollektiva avtal hänvisar man ofta till semesterlagen helt eller delvis. I kollektivavtal är det också möjligt att avvika från vissa bestämmelser, bl.a. semesterns längd och uppdelningen av den, betalning och uträkning av semesterlönen. Det är ändå viktigt att komma ihåg att man i kollektivavtal och arbetsavtal aldrig får avtala om sämre villkor än vad som bestämts i semesterlagen. (Nieminen 2015, 42; Stenbacka & Söderström 2012, 133)

3.1 Intjänande av semester

Semestern tjänas in under kvalifikationsåret som börjar 1.4, och slutar 31.3 följande år. Under den tiden är den anställda berättigad till antingen två eller 2,5 dagar semester per full kvalifikationsmånad. Om arbetsförhållandet varat under ett år 31.3, är semesterrätten två dagar och om den varat ett år eller mer är rätten 2,5 dagar. Dagarna avrundas uppåt. Om en visstidsanställd gjort flera efter varandra påföljande avtal åt samma arbetsgivare så räknas även de som ett och samma arbetsförhållande när man bestämmer semesterrätten per månad. Det finns även de som tjänar in tre semesterdagar per kvalifikationsmånad, så att de får sammanlagt 36 semesterdagar per år. Vissa kollektivavtal kan även innehålla tilläggssemesterdagar. Som exempel kan man ta Apotekens Arbetsgivarförbunds kollektivavtal som ger arbetstagarna 36 dagar om de jobbat över tio år men under 15 år och 39 dagar om de jobbat över 15 år. Enligt lag får statens tjänstemän som arbetat minst 15 år 36 dagar semester. (Stenbacka & Söderström 2012, 133–134; Arbets- och miljöministeriet 2014; Nieminen 2015, 43) På följande sida finns en tabell som visar hur semestern tjänas in.

Tabell 1. Intjäning av semester (Syväperä & Turunen 2014, 125)

Månader som ger rätt till semester	Semesterrätt 2 dagar/mån	Semesterrätt 2,5 dagar/mån
1	2	3
2	4	5
3	6	8
4	8	10
5	10	13
6	12	15
7	14	18
8	16	20
9	18	23
10	20	25
11	22	28
12	24	30

Exempel: Ett anställningsförhållande började 1.2.2012 och slutade 28.2.2013.

Arbetstagaren fick semester enligt följande:

- *31.3.2012 fick hen semester för 4 dagar (2 mån x 2 dagar), eftersom arbetsförhållandet varat under ett år.*
- *28.2.2013 fick hen semester för elva månader. 11mån x 2,5 dagar = 27,5 dagar = 28 dagar semester. Då hade arbetsförhållandet varat över ett år.*

(Stenbacka & Söderström 2012, 134)

En full kvalifikationsmånad kan vara antingen 14 arbetsdagar, hit hör också dagar som är likställd med arbetad tid, eller så kan det vara att den anställda arbetat minst 35 timmar i månaden. Vilken regel som ska användas tas upp i nästa avsnitt. (Syväperä & Turunen 2014, 125)

Tid som är likställd med arbetad tid är enligt semesterlagen § 7 (L 18.3.2005/162) bland annat:

- Semesterns vardagar och övriga dagar som arbetsgivaren enligt lag är tvungen att betala lön för.

- Sjukfrånvaro, olycksfall och medicinsk rehabilitering, högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår.
- Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.
- Tvingande familjeskäl t.ex. oförutsägbar sjukdom eller olycksfall som drabbat en familjemedlem.
- Tillfällig vårdledighet gällande ett barn som är under tio år insjuknar. Barnet måste bo i samma hushåll. Högst fyra dagar åt gången.
- Karantän, om myndigheter utfärdat bestämmelsen för att hindra spridning av sjukdom.
- Permittering, högst 30 dagar.
- Studieledighet, högst 30 dagar. För att det skall godkännas som tid likställd med arbetad tid så måste arbetstagaren återvända till arbetet efter ledigheten.
- Skötsel av förtroendeuppdrag, om man till exempel måste vittna i rätten.
- Repetitionsövning eller extra tjänstgöring

3.2 Kvalifikationsmånad

En arbetstagare tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad. Detta bestäms antingen enligt 14-dagars- eller 35-timmarsregeln. Vilken regel som används är bestämt i arbetsavtalet. Om en visstidsanställning börjar mitt i en månad och slutar mitt i en månad kan man slå ihop dessa och få en full kvalifikationsmånad om de tillsammans blir antingen 14 dagar eller 35 timmar beroende på vilken regel man följer. (Stenbacka & Söderström 2012, 134)

Vanligtvis går man efter 14-dagarsregeln. Den innebär att man måste arbeta minst 14 dagar per månad för att tjäna in semester dagar för den månaden. Dagarnas längd har ingen betydelse, endast antalet. (Stenbacka & Söderström 2012, 134)

Exempel: Arbetstagaren började arbeta 16 mars. Två första veckorna var fulla arbetsveckor, den tredje hade bara två arbetsdagar. Så för mars blev det bara 12 dagar så arbetstagaren är inte berättigad till semester dagar för denna månad.(Stenbacka & Söderström 2012, 135)

För deltidanställda kan det under kvalifikationsåret uppkomma månader som personen inte arbetar 14 dagar och därmed inte har rätt till semesterdagar för de månaderna. För dessa personer används 35-timmarsregeln. Arbetar den anställda minst 35 timmar i månaden, oberoende dagarnas antal, så är hen berättigad till semesterdagar. Man kan inte använda en regel en månad och den andra nästa månad. Om arbetsavtalet ändras så kan regeln ändras i samband med det men inte annars. (Stenbacka & Söderström 2012, 135)

Exempel: Den anställda arbetar enligt avtalet fredagar och lördagar 5 timmar per dag. Arbetsdagarna per månad är under 14 men timmarna överskrider 35, så han är berättigad till semester enligt 35-timmarsregeln. I mars arbetade han också torsdagar, men arbetstimmarna alla tre dagar var då bara högt två timmar per dag. Vilket innebär att dagarna i mars blev 15, men arbetstimmarna var bara 27. Han tjänade inte in några semesterdagar under denna månad eftersom han hör till 35-timmarsregeln. (Stenbacka & Söderström 2012, 135)

Alla har ändå rätt till ledighet. Om man inte fyller kraven till varken 14 dagars eller 35-timmarsregeln så har man ändå rätt till två dagars ledighet per kalendermånad som anställningsförhållandet är i kraft. Ersättningen för dessa dagar är inte full lön, men en semesterersättning baserat på föregående kvalifikationsårs förtjänst. Arbetstagaren får själv välja om hen vill ha ledigt eller inte, detta måste meddelas innan semesterperiodens början. Om ledigheten inte tas ut måst ändå arbetsgivaren betala semesterersättning innan semesterperiodens slut. Rätt till ledighet har även arbetsgivarens familjemedlemmar om de är de enda anställda i företaget och de som arbetar hemma. (Stenbacka & Söderström 2012, 136; Arbets- och näringsministeriet 2014)

3.3 Semesterns tidpunkt

När semestern har tjänats in så hålls den oftast sommaren därpå. Sommarsemestern ska hållas under semesterperioden som är 2.5-30.9. Om semestern är längre än 24 dagar räknas de dagar som går över till vintersemestern. Eventuell vintersemester hålls innan nästa semesterperiods början. Under semesterperioden måste minst 12 dagar i streck hållas. Resten kan hållas vid ett annat tillfälle om arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om det. Om arbetet är säsongbetonat så kan semestern ges utanför semesterperioden. Den måste ändå ges inom samma kalender år. (Syväperä & Turunen 2014, 128; Arbets- och näringsministeriet 2014)

Till semesterdagar hör enligt semesterlagen också lördagar. De dagar som inte räknas som semesterdagar är:

- Söndagar
- Kyrkliga högtidsdagar
- Midsommar- och julafton
- Påsklördag
- Första maj
- Självständighetsdagen

(Syväperä & Turunen 2014, 128–129)

Arbetsgivaren beslutar om den slutliga tidpunkten för semestern, men arbetstagaren ska få en chans att säga när hen helst skulle vilja hålla den. Oftast bestäms semestern gemensamt med arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste meddela tidpunkten för semestern senast en månad innan den borde börja. Om det inte är möjligt så måste tidpunkten meddelas absolut senast två veckor före. När tidpunkten för semestern väl är bestämd får arbetsgivaren inte ändra på det om hen inte har arbetstagarens samtycke. Om detta ändå skulle hända så har arbetsgivaren som skyldighet att ersätta arbetstagaren för den eventuella ekonomisk förlust som det orsakar. Arbetstagaren borde aldrig vara tvungen att avbryta sin semester. Om det av något skäl ändå sker att hen måste avbryta semestern så måste ersättningen för det vara bestämt på förhand. Ett exempel på

ersättning kan vara att arbetsgivaren betalar dubbelt för den semester man blir tvungen att lämna till ett senare tillfälle. (Stenbacka & Söderström 2012, 136; Nieminen 2015, 45)

Arbetsgivaren ska sträva efter att ge semestern under en sådan tidpunkt när arbetstagaren skulle vara i arbetet. Semestern får bland annat inte ges medan arbetstagaren är på moderskaps- eller faderskapsledighet. Ibland är det ändå inte möjligt. Situationer där det kanske inte är möjligt att ge hela semestern under arbetstid kan vara att arbetstagaren som är deltidspensionerad arbetar två veckor och sedan är ledig två veckor. Däremot får semestern ges under en arbetstagares uppsägningsperiod (Arbets- och näringsministeriet 2014)

3.4 Rätt att spara semestern

En arbetstagare har rätt att spara sin semester. Det finns två sätt att göra detta. Arbetstagaren får spara det som överstiger 24 dagar av sin semester, med förutsättningen att det inte blir ett hinder för produktions- eller tjänsteverksamheten i företaget. Utöver detta kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att de dagar som överstiger 18 dagar kan hållas nästa semesterperiod. Så man kan spara två veckor av sin semester, om man har rätt till 30 dagar semester. Utöver dessa två veckor kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att den semester som överstiger 12 dagar kan sparas. Detta är bara på kort sikt och den ska hållas senast ett år från att semesterperioden tagit slut. (Nieminen 2015, 46; Arbets- och näringsministeriet 2014)

När den sparade semestern hålls bestäms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om de inte kommer överens om någon tidpunkt bestämmer arbetstagaren tidpunkten. Den slutliga tiden för semestern måste meddelas fyra månader innan semestern inleds. Det är bra att på förhand planera mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när den sparade semestern ska tas ut. Sett från arbetsgivarens synvinkel så kan detta vara viktigt så att hen hinner planera hur arbete ska fördelas om arbetstagaren planerar var borta en längre tid. (Arbets- och näringsministeriet 2014)

Det finns även en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att avtala om att den semester som överstiger 24 dagar används till att förkorta arbetsdagarna till exempel genom att arbeta endast halva dagen. Det ska göras skriftligt avtal om man kommer överens om att förkorta arbetsdagarna för en viss tid. Arbetsgivaren ska berätta vilka allmänna principer som gäller när semestrarna ges. Dessa principer kan beröra sparande av semester och uppdelning av den. (Arbets- och näringsministeriet 2014)

4 SEMESTERLÖN

I detta kapitel behandlas hur semesterlönen för månads- och timanställda räknas ut. Dessutom förklaras vad semesterlön, semesterersättning och semesterpeng innebär.

Semesterlön är den lön som betalas för tiden som man är på semester. Den motsvarar lönen som den anställda skulle få om hen var i arbete. Enligt lagen ska den betalas ut innan semestern börjar. Detta förutsätter att semesterns längd överstiger 6 dagar. Så när det gäller vintersemestern så får den betalas efteråt. Det går att bestämma i kollektivavtal och i arbetsavtal att semesterlönen betalas ut i samband med den vanliga lönen, det gäller de som får månadslön. Avtal om detta måste alltid vara skriftligt. I semesterlagen delar man upp arbetstagarerna i två grupper: de som får månads- eller veckolön och övriga till exempel de som får timlön. (Stenbacka & Söderström 2012, 137; Nieminen 2015, 44)

4.1 Semesterlön för anställda med månads- eller veckolön

Semesterlönen ska motsvara den ordinarie lönen som skulle betalas om den anställda skulle vara i arbetet. Utöver grundlönen så betalas också ersättning för de naturaförmåner som arbetstagaren inte kan använda under semestern. Lunchförmån är ofta något som arbetstagaren inte kan använda sig av under semestern, så det måste då ersättas i pengar. Medan till exempel telefonförmån, bilförmån och bostadsförmån oftast kan användas under semestern. Övertidsersättningar och söndagstillägg tas inte med i beräkningen av semesterlönen. Fasta tillägg så som språktillägg, tillägg för arbetsförhållanden och provisionsbaserade lönetillägg tas däremot med. De tillägg som inte är fasta räknas med i semesterlönen genom att man räknar ut en genomsnittlig dagslön för tilläggen för att få andelen för semestern. (Stenbacka & Söderström 2012, 137; Arbets- och näringsministeriet 2014) Semesterlönen för en person med månadslön räknas ut på följande sätt:

$$\frac{\text{semestertidens arbetsdagar} \times \text{månadslönen}}{\text{dagarna i semestermånaden}}$$

Exempel: En arbetstagare håller sin semester i augusti. Arbetsdagarna är 21. Arbetstagaren är av dem på semester 20 dagar och 1 dag i arbetet. Månadslönen är 2 100 euro. Lönen för augusti räknas på följande sätt:

$$\text{Semesterlönen} = \frac{20 \times 2\,100}{21} = 2\,000$$

$$\text{Arbetstidenslön} = \frac{1 \times 2\,100}{21} = 100$$

Den sammanlagda lönen för augusti är alltså 2 100 euro som den normala månadslönen.

I flera kollektivavtal använder man divisor som är 25 i stället för månadens egentliga arbetsdagar. Talet 25 är ett medeltal av månadernas semesterdagar, dit också lördagarna räknas. Motsvarande divisor för de som har veckolön är 6. Nedan ett exempel på hur augustilönen skulle ha räknats om divisorn använts. (Stenbacka & Söderström 2012, 138)

Exempel: Månadslönen är samma 2 100 euro. När man räknar på detta sätt tar man semesterdagarna gånger månadslönen istället för semestertidens arbetsdagar.

$$\text{Semesterlönen} = \frac{24 \times 2\,100}{25} = 2\,016$$

Semesterlönen är större, men den jämnas ut när man betalar lönen för augusti. Utjämningsdelen är i detta fall:

$$2\,100 - 2\,016 = 84$$

4.2 Semesterlön för anställda med tim- eller prestationslön

Timanställda tjänar in semestern antingen enligt den så kallade 14 dagars regeln eller 35-timmarsregeln. Uträkningen av semesterlönen bestäms på basen av vilken regel som används i arbetsförhållandet. (Syväperä & Turunen 2014)

4.2.1 Enligt 14-dagarsregeln

För de timanställda som tjänar in sin semester med 14-dagarsregeln räknas semesterlönen på den genomsnittliga dagslönen. Det får man genom att dividera den arbetstidens lön under kvalifikationsåret med antalet dagar som den anställd arbetat. Till den lönen hör inte semester- och sjukledighetens löner. Om arbetstagaren utfört dagliga övertidstimmar ändrar man dem till dagar genom att dela timmarna med 8. Av övertiden tas endast med grunddelen inte den förhöjda delen. (Stenbacka & Söderström 2012, 139) Genomsnittliga dagslönen räknas på följande sätt:

$$\frac{\text{Arbetstidenslön under kvalifikationsåret}}{\text{Dagarna under kvalifikationsåret + dagligaövertidstimmar}}: 8$$

För att sen få semesterlönen tar man den genomsnittliga dagslönen gånger en kvot som bestäms på basen av antalet semesterdagar. Kvoterna som används finns i nedanstående tabell.

Tabell 2. Koefficienter vid beräkning av semesterlön för timanställda (L 18.3.2005/162)

Antal semesterdagar	Koefficient	Antal semesterdagar	Koefficient
2	1,8	17	15,5
3	2,7	18	16,4
4	3,6	19	17,4
5	4,5	20	18,3
6	5,4	21	19,3
7	6,3	22	20,3
8	7,2	23	21,3
9	8,1	24	22,2
10	9	25	23,2
11	9,9	26	24,1
12	10,8	27	25
13	11,8	28	25,9
14	12,7	29	26,9
15	13,6	30	27,8
16	14,5		

Om semesterdagarna överstiger 30 så ökas koefficienten med 0,9 per semesterdag. Nedan ett exempel på uträkningen av semesterlönen för en person med timlön genom att använda den genomsnittliga dagslönen.

Exempel: Arbetstagaren har full 30 dagars semester. Hen arbetar 5 dagar i veckan. Förtjänsten under kvalifikationsåret är:

timlönen för ordinarie arbetstid, 223 arbetsdagar	16 000 euro*
skiftarbetstillägg	1 200 euro*
daglig övertid 50 h:	
grundlön	470 euro*
förhöjda delen	235 euro
sjuktidenslön, 10 dagar	720 euro
söckenhelgersättning, 10 dagar	705 euro
<u>semesterlön, 18 dagar</u>	<u>1 269 euro</u>
sammanlagt	20 599 euro

*tas med i beräkningen av dagslönen

Enligt semesterlagen är grunden för beräkningen av dagslönen $16\,000 + 1\,200 + 470 = 17\,670$ euro. Arbetsdagarna under kvalifikationsåret är 223 dagar och dagliga övertiden är 50 timmar.

$$\text{Genomsnittlig dagslön} = \frac{17\,670}{(223 + 50/80)} = 77,80 \text{ euro}$$

$$\text{Semesterlönen för 30 dagar} = 77,80 \times 27,8^{**} = 2\,142,75 \text{ euro}$$

$$\text{Sommarsemesterlönen} = 24/30 \times 2\,142,75 = 1\,714,20 \text{ euro}$$

$$\text{Vintersemesterlönen} = 6/30 \times 2\,142,75 = 428,55 \text{ euro}$$

**koefficienten är tagen ur Tabell 1 på föregående sida.

(Syväperä & Turunen 2014, 136)

4.2.2 Enligt 35-timmarsregeln

För de som däremot får semester enligt 35-timmarsregeln så räknas semesterlönen ut procentuellt på förtjänsten under kvalifikationsåret. Om personen varit anställd under ett år räknar man 9 % av förtjänsten och om anställningsförhållandet varat minst ett år använder man 11,5%, detta är enligt semesterlagens bestämmelser. I kollektivavtal kan man ha bestämt om bättre villkor. Till exempel har man inom

handelsbranschen 10 % för de som varit anställda under ett år och 12,5% för de som varit minst ett år. (Stenbacka & Söderström 2012, 141–142)

Exempel: Förtjänsten under kvalifikationsåret för en arbetstagare var 5 200 euro. Personen har varit anställd i flera år. Hens semesterlön är då:

$$5\,200\text{ €} \times 11,50\% = 598\text{ €}$$

4.3 Semesterersättning

Semesterersättning innebär ersättning som fås i stället för semester. Det kan vara antingen under ett arbetsförhållande pågår eller när det tar slut. Om en arbetstagare har rätt till ledighet men inte rätt till semester betalas inte semesterlön utan då är det semesterersättning det är frågan om. Det räknas på samma sätt som för de timanställda som får semesterlön enligt 35-timmarsregeln. Det räknas ut procentuellt på förtjänsten under kvalifikationsåret. Procenten är 9 % om anställningsförhållandet varat under ett år och 11,5% om det pågått minst ett år. Om den anställda väljer att ta ut semester måste ersättningen betalas ut innan semestern. I annat fall ska den betalas ut innan semesterperiodens slut, det vill säga senast sista september. När arbetsförhållandet tar slut kan man betala semesterersättning för outtagna semesterdagar. Detta räknas på samma sätt som semesterlönen. Naturaförmånerna tas inte med i beräkningen när man räknar semesterersättningen för outtagna semesterdagar åt en arbetstagare vars arbetsförhållande tagit slut. (Stenbacka & Söderström 2012, 142–143; Nieminen 2015, 46)

Exempel: En arbetstagares penninglön är 1 500 euro i månaden. Utöver detta har han bil- och lunchförmån. Arbetsförhållandet slutade 14.5. Arbetstagaren hade outtagna semesterdagar från föregående kvalifikations år. Outtagna semesterdagar var då (2,5 dagar x 13 månader =) 32,5 dagar. Semesterersättningen som betalades i samband med sista lönen är [(1 500 €: 25) x 33 =] 1 980 €. (Nieminen 2015)

4.4 Semesterpenning

Semesterpenningen finns det inte nämnt om i lagen, den baserar sig på kollektivavtal. Den kan även kallas semesterpeng eller semesterpremie. Ofta är den 50 % av semesterlönen. I kollektivavtalen bestäms också tidpunkten för betalningen av den. Ofta betalas semesterpengen helt eller delvis före semestern börjar. Enligt vissa kollektivavtal betalas semesterpenningen ut endast om man kommer tillbaka till arbetet efter semestern. I en del kollektivavtal finns även insatt möjligheten att byta ut semesterpengen helt eller delvis till ledighet, men detta måste arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt komma överens om. (Stenbacka & Söderström 2012, 143)

Avtal om semesterpenningen gjordes efter att Metallförbundet år 1971 strejkade i sju veckor. I samband med att avslutningsavtalet bestämde man om semesterpenningen som då kallades ”lomaltapaluuraha” på finska, vilket översatt innebär pengar för återvändande från semestern. På den tiden var det vanligt att söka sig till Sverige för att arbeta under semestern. Så för att få arbetarna att återvända till arbetet efter semestern betalade man semesterpenning om de kom tillbaka. (Aamulehti 2014)

5 ÄNDRING I SEMESTERLAGEN 2013

I föregående kapitel ser man hur semesterlagen ändrats genom åren. Det centrala i alla ändringar är att man strävar efter att ständigt förbättra och göra semesterlagen rättvis för arbetstagare. I detta kapitel går det igenom ändringarna som gjorts och vad de innebär.

Den nyaste ändringen i semesterlagen är utfärdad 12 april 2013. Det har gjorts ändringar i 10 §, 17 § 3 mom. och 25 §. Det som nämns i 10 § och 17 § 3 mom. trädde i kraft 1 maj 2013 och 25 § den 1 oktober 2013. Även om den trädde i kraft 2013 så användes den först i de flesta företag sommaren 2014 när det första kvalifikationsåret tagit slut efter att lagändringen börjat gälla. Det kan finnas kollektivavtal som ingåtts innan ändringen trädde i kraft, de som lyder under ett sådant kollektivavtal där inte ändringen finns med får avvika från den tills avtalet tagit slut. (Tilisanomat 2014; L 12.4.2013/276)

5.1 Bakgrund till ändringarna

Den mest omfattande ändringen är den som gäller beräkningen av semesterlönen när arbetstiden och lönen förändras. En arbetstagare ska under semestern få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Enligt semesterlagen 2005 beräknas semesterlönen för personer med månads- och veckolön baserat på den lön som personen har vid tidpunkten för semester. Detta stämde inte överens med en dom som EU-domstolen gav 2012. Domen gällde att man skulle använda pro rata temporis -principen deltidanställda rätt till semester. Det innebär att lönen skall vara i proportion till den utförda arbetstiden. Därmed skall semesterlönen som baseras på dagar som intjänas under kvalifikationsåret motsvara lönen under kvalifikationsåret. Därför ville man ändra lagen så att den bättre skulle motsvara EU-domstolens villkor. (RP 203/2012)

Den andra ändringen gällde insättande av divisorerna 6 och 25 vid beräkningen av semesterersättning när ett arbetsförhållande upphör. I semesterlagen 2005 tog man bort divisorerna som användes när man räknade ut semesterlönen. Flera kollektivavtal har ändå kvar dem ännu i stället för att använda månadens verkliga

arbetsdagar. Borttagandet av divisorerna medförde ett tolkningsproblem när man skulle räkna ut ersättningen för uttagna semesterdagar när arbetsförhållandet upphörde. Arbetsdagarna i den månad arbetsförhållandet tog slut påverkade semesterersättningsbeloppet. För att göra detta klarare satte man in divisorerna i lagen igen, men denna gång gäller det bara när ett arbetsförhållande upphör, inte när man räknar ut semesterlönen för en person som håller sin semester. (RP 203/2012)

Tredje ändringen som gjordes var slopandet av sju karensdagar gällande flyttande av semester vid arbetsoförmåga. Även denna ändring föreslogs efter att EU-domstolen gjort ett ställningstagande om detta i målet C-78/11. De tolkade artikel 7 i arbetsdirektivet på ett sätt som inte stämde överens med Finlands bestämmelser i 25§ i semesterlagen. Därför ville man ändra även detta för att det skulle uppfylla kraven i arbetsdirektivet. (RP 203/2012)

5.2 Semesterlönen när arbetstiden och lönen förändras

Tidigare i detta arbete förklarades hur semesterlönen för månadsanställda räknas. Innan ändringen i semesterlagen 10 § räknades alla med månadslön på samma sätt. Det spelade ingen roll om man tidigare varit deltidsanställd och under sommaren var heltidsanställd, eller tvärtom. Nu är det ändrat för dem vars arbetstid och lön ändras under kvalifikationsåret och för dem som det ändras för efter kvalifikationsåret men före semestern. Det som skall komma ihåg är att lagändringen inte påverkar intjäningen av semestern, endast uträkningen av semesterlönen. (Tilisanomat 2014)

Vanliga situationer där en anställd går från att ha varit heltidsanställd till deltidsanställd är: (Tilisanomat 2014)

- Vårdledighet på deltid
- Deltidspension
- Deltidssjukpensionering
- Sjukledighet på deltid

Om arbetstagarens arbetstid ändras efter kvalifikationsåret men före semestern räknar man semesterlönen på den månadslön som betalats månaden innan ändringen. Det räknas ut på samma sätt som för personer vars lön och arbetstid hålls oförändrad. Om arbetstiden och lönen däremot ändras under kvalifikationsåret räknas semesterlönen procentuellt på inkomsten under kvalifikationsåret. (Nieminen 2015, 44) Nedan ett exempel på hur uträkningen av semesterlönen för en som tillfälligt blir deltidsanställd kan variera flera år framåt. Exemplet är ur Tilisanomat 2/2014 och är översatt.

Exempel 1. Ändringen kan påverka semesterlönen flera år

Kvalifikationsår	Semesterår	Arbetstiden under kvalifikationsåret	Semesterlönen
1.4.2013-31.3.2014	2014	Från heltid till deltid	Procentbaserad semesterlön
1.4.2014-31.3.2015	2015	Deltid	Månadslön för deltid
1.4.2015-31.3.2016	2016	Från deltid till heltid	Procentbaserad semesterlön
1.4.2016-31.3.2017	2017	Heltid	Månadslön för Heltid

5.2.1 Procentbaserad semesterlön

De procenter som används är samma som när timanställdas semesterlön räknas ut enligt 35-timmarsregeln. Det vill säga 9 % om man varit anställd under ett år och 11,5% om man varit minst ett år. Semesterlönen räknas alltså på inkomsten under kvalifikationsåret. Det som inte räknas med är semesterlöner och mer- och overtidsarbetets förhöjningsdelar. Däremot ska lönen för frånvaro som är likställd med arbetad tid läggas till, eftersom de ger rätt till semester och semesterlön. För frånvaron ska läggas till det som utbetalats eller det som inte betalats så kallade kalkylerad lön. Om arbetsgivaren betalat lön för sjukfrånvaron eller moderskapsledigheten kan lönen läggas till som den är. Om inte så måste den kalkyleras och läggas till. Den kalkylerade lönen kan räknas ut på samma sätt som sjuktidenslön.

Exempel: En arbetstagare blev deltidsanställd 2.9.2013. Lönen under heltid 4000€/mån och deltidslönen 2 400€/mån. Lönerna under kvalifikationsåret var följande:

- *månadslön april-augusti 20 000€*
- *månadslönen september-mars 16 800€*
- ***Semesterlöner 4 500€ (ingår i månadslönen)***
- *sjuktidenslön 1 100€*
- *söndagstillägg 900€*
- *mer- och övertidsarbetets grunddel 700€*
- ***mer- och övertidsarbetets förhöjdadel 350€***

Förtjänsten som semesterlönen räknas på är $20\,000 + 16\,800 + 1\,100 + 900 + 700 - 4\,500 = 35\,000$ €. Semesterlönen för en hel månad blir då $35\,000 \times 11,5\% = 4025$ €. Arbetstagaren tar ut 18 semesterdagar i juli vilket är lika med 14 arbetsdagar. Arbetstagaren hade 5 arbetsdagar i juni.

Lönen för juni beräknas på följande sätt:

- *semesterlön = $4\,025 \times 18/30 = 2\,415$ €*
- *lönen för arbetad tid = $5 \times 2\,400/14 = 857,14$ €*
- *Totala lönen = $2\,415 + 857,14 = 3\,272,14$ €*

(Tilisanomat 2014)

5.2.2 Om ändringen sker efter kvalifikationsåret

Om ändringen däremot sker efter kvalifikationsåret men innan semestern räknas semesterlönen på den månadslön arbetstagaren hade innan ändringen. I beräkningen av semesterlönen används antingen månadens egentliga arbetsdagar eller en divisor som är 25. Följande exempel på nästa sida visar hur juni lönen för en person som blivit deltidsanställd efter kvalifikationsåret. I exemplet används divisorn 25.

Exempel: Deltidsanställd 2.6.2014. Heltidslönen 3 500€ under kvalifikationsåret och deltidslönen 2 100€. Arbetstagaren tar ut 18 semesterdagar i juli 2014. Arbetsdagarna i juli skulle ha varit 14 eftersom hen arbetar tre dagar i veckan, men i och med semestern blir arbetsdagarna endast 5 i juni.

- Semesterlönen = $18 \times (3\,500/25) = 2\,520\text{€}$
- Arbetstidenslön = $5 \times (2\,100/14) = 750\text{€}$
- Totala lönen = $2\,520 + 750 = 3\,270\text{€}$

(Tilisanomat 2014)

Om ändringen inte skulle ha gjorts skulle den totala lönen för juni vara:

- Semesterlönen = $2\,100 \times (18/25) = 1\,512\text{€}$
- Utjämningsdelen = $2\,100 - 1\,512 = 588\text{€}$
- Totala lönen = $1\,512 + 588 = 2\,100\text{€}$

Skillnaden mellan lönen är i det här fallet över 1000 euro

(Formeln ur: Syväperä & Turunen 2014)

5.3 Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör

Ändringen som gjordes i semesterlagen 17 § mom. 3 gäller uträkningen av semesterersättning när ett arbetsförhållande upphör. Om en arbetstagare har outtagnasemesterdagar när arbetsförhållandet upphör har hen rätt till semesterersättning för dessa, som även nämndes tidigare i detta arbete. Ersättningen räknas som semesterlönen. I vissa kollektivavtal har man använt divisorerna 25 och 6, vid beräkningen av semesterlönen för de med månads- och veckolön. Nu är det även insatt i lagen gällande semesterersättningen när arbetsförhållandet upphör. (L 12.4.2013/276)

5.4 Uppskjutande av semester vid arbetsoförmåga

I semesterlagen 25 § kom en ändring gällande uppskjutande av semestern vid arbetsoförmåga. Det innebär att om arbetstagaren vid semesterns början eller

under semestern blir arbetsförmögen på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall, så kan man skjuta upp semestern. Arbetstagaren måste så fort som möjligt meddela om sjukdomen eller olycksfallet och ge ett intyg på detta åt arbetsgivaren för att semestern ska kunna användas vid ett senare tillfälle. Semestern skjuts aldrig upp automatiskt utan endast på arbetstagarens begäran. Tidigare hade man en karenstid på sju dagar innan en semester kunde skjutas upp, men den slopades i och med nya lagändringen. Arbetstagaren har endast rätt att skjuta upp semester som är lagstadgad. Det innebär att om man bytt ut semesterpenning mot ledighet eller använder utjämningsledighet så får man inte flytta fram dessa på grund av arbetsförmåga. (Nieminen 2015, 45; Rusanen 2005, 30; Arbets- och näringsministeriet 2014)

Ifall sommarsemestern skjuts upp ska den ges inom samma semesterperiod som den ursprungligen var planerad till. Om detta inte är möjligt på grund av att arbetsförmågan fortsätter hela semesterperioden eller om det inte fungerar med arbetets organisering så kan den ges senare, men den ska hållas innan nästa kalenderår. För vintersemestern gäller att den helst ska hållas innan nästa semesterperiod, men senast innan kalenderåret tar slut. Arbetsgivaren måste meddela om semesterns tidpunkt två veckor före, men om detta inte är möjligt måste arbetstagaren senast en vecka på förhand meddelas om tidpunkten. I vissa fall kan arbetsförmågan pågå ända till följande kalenderår, då kan den outtagna semestern betalas som semesterersättning i stället. (Arbets- och näringsministeriet 2014)

5.5 Konsekvenser

Syftet med ändringarna var att Finlands rättspraxis ska stämma överens med rättspraxisen vid Europeiska unionens domstol, vilket är bra om alla EU-länder strävar efter samma sak. Det finns även negativa konsekvenser med ändringarna. De kan medföra stora merkostnader för företagen. Uppskattningar på merkostnader som kunde uppstå gjordes 2012 till propositionen av lagändringen, uträkningarna av dessa baseras på uppgifter för år 2011. Gällande ändringen för beräkning av semesterlön för personer vars arbetstid och lön ändras uppskattades merkostnaderna bli mellan 8 och 10 miljoner euro. Gällande flyttande av semester

gav regeringen en uppskattning på en merkostnad på 200 miljoner euro. De nämnde ändå att detta är osannolikt eftersom man endast kunnat räkna med genomsnittliga sjukfrånvarodagar på ett år, men vet alltså inte hur många av dessa dagar som infaller under semesterperioden. Insättande av divisorerna i lagen ansåg regeringen att det inte skulle uppstå merkostnader av. (RP 203/2012)

Utöver dessa finansiella förluster för företag kan ändringarna även vara väldigt omständiga för personal som jobbar inom löneräkning och överlag löntagare som påverkas av detta. Silta Oy som är ett av Finlands största HR- och lönetjänsteföretag har en blogg där tre personer ur företaget skrivit ett inlägg om lagändringen gällande uträkningen av semesterlöner för personer vars arbetstid och lön ändras. Silta Oy:s kunder är bland annat Danske Bank, VR och Wärtsilä Oy. De som skrivit blogginlägget är VD Kari Partanen, löneförvaltningsspecialist Antti Kondelin och personalchef Jaana Hagelin. Inlägget är på finska och har rubriken ”Lomapalkan laskemisesta tuli arpajaiset” vilket kan översättas till att uträkning av semesterlönen blev ett lotteri. De tar upp att det nu finns helt tillräckligt med alternativ för att räkna ut semesterlönen för personer med månadslön. Dessutom finns det tolkningsfrihet när det gäller ändring av arbetstiden, vilket kan leda till att räkningen av semesterlönen för en arbetstagare kan bli väldigt slumpmässig. De nämner även att det kan vara svårt för en löneräknare att reda ut vilket uträkningssätt som gäller om en arbetstagare till exempel har en vecka gammal semester och en vecka ny semester. Veckorna kan man bli tvungen att räkna på olika sätt, vilket kan vara förvirrande för löntagare. Arbetstagaren är antagligen inte upprörd om lönen är större än vanligt, men hur blir det om den är mindre, skriver de. Den procentbaserade semesterlönen är i praktiken det svåraste sättet att räkna semesterlönen på, eftersom man måste beakta alla tillägg så som overtidsersättningar, söndagstillägg och bonusar, säger de. (Hagelin, J. Kondelin, A. & Partanen, K.)

I inlägget skriver de även om att den oklara lagen kan bli dyr. Den påverkar arbetsgivares och arbetstagares vardag. Oftast görs en tolkning baserat på ett fåtal fall varefter det kan komma fram tiotals eller hundratals olika fall. En ogenomtänkt tolkning kan leda till att det blir dyrt för arbetsgivaren eller att det

blir orättvist för arbetstagaren. Löneräkningskostnaderna kan öka just för att man måste fundera och räkna med olika alternativ. De anser att deltidsarbete och invecklade arbetsförhållanden kommer att öka och att det är få företag som inte berörs av ändringen. Systemen kan inte ännu på alla sätt räkna semesterlönen rätt för de som berörs av ändringen och man måste därför räkna mycket för hand, vilket i sin tur också leder till onödiga kostnader för arbetsgivare. (Hagelin, J. m.fl.)

6 EMPIRI

I detta kapitel redogörs för vilka metoder jag använt i mitt arbete. Dessutom funderar jag på reliabiliteten samt validiteten i undersökningen. Jag framför också en kort beskrivning av de intervjuer jag gjort. Nedan även en förklaring på vad undersökningen går ut på.

Den empiriska delen i mitt arbete kommer att bestå av genomgång av intervjuer och svar från frågeformulär angående ändringen i semesterlagen våren 2013. Jag har intervjuat löneräknare på två bokföringsbyråer och skickat frågeformulär med samma frågor åt en bokföringsbyrå och ett företag där de sköter lönerna själva. Jag valde tre bokföringsbyråer eftersom de har flera olika kunder och därmed flera tusen lönetagare vilket gör att det är större chans att de blivit tvungna att behandla ändringarna. Utöver dessa ville jag även ha ett företag som sköter lönerna själv för att se om det kunde märkas på svaren. Tre av intervjuerna gick på finska och en på svenska.

6.1 De intervjuade

Intervjun med bokföringsbyrå A var en gruppintervju med sju löneräknare. Alla har samma position i företaget, men kunderna de räknar lönerna åt varierar. På grund av att de har så olika kunder ville jag få med så många som möjligt för att få så mycket information som möjligt. Tiden de arbetat inom löneräkning varierade från tre till trettio år. I intervjun med bokföringsbyrå B var tre huvudanvändare och svarade på frågorna, de hade mest erfarenhet av ändringarna. De har jobbat med löner mellan tre till fem år. Frågeformuläret som jag skickade åt bokföringsbyrå C svarade en ledande löneräknare på och hon har jobbat med löner i 16 år. Svaren jag fick av företag D kom från en löneräknare. Hennes titel är payroll specialist och hon har jobbat med löner i 13 år.

6.2 Undersökningsmetoder

Jag har valt att använda intervju och frågeformulär som mina undersökningsmetoder eftersom jag ville få fram detaljerade svar angående ändringen. Ett av syften med arbetet är att ta reda på om det varit lätt eller svårt

för företag att beakta och förstå ändringarna som gjorts. Bäst svar på detta ansåg jag att jag skulle få genom att intervjua företag och skicka frågeformulär till de företag jag inte hade möjlighet att besöka. Intervjuerna med bokföringsbyråerna var gruppintervjuer och svar på frågeformulären var från endast en person från företaget som sköter lönerna själva och en person från bokföringsbyrån. Frågeformuläret skickades per e-post så jag hade även möjlighet att ställa följdfrågor. Men jag valde att göra gruppintervjuerna först för att se vilka följdfrågor som dök upp då, så att jag kunde lägga till dem i frågeformuläret jag skickade per e-post.

Intervjuer är ett lätt sätt att skaffa omfattande och grundlig information om något. Men precis som med andra forskningsmetoder så krävs det också vid intervju att man skall ha tillförlitlighet och kunna granska svaren alltså slutsatserna så kritiskt som möjligt. Innan man börjar med en intervju skall tänka noga på att man ställer de frågor som krävs. Dessutom ska man tänka på att inte spegla sin egen uppfattning i frågorna. Det skall kunna kontrolleras av utomstående och de skall komma till samma resultat. (Lantz 1993, 11)

Det finns olika sätt att utforma intervjuer. Jag har valt att använda mig av rätt så öppna frågor. Öppna frågor ger mer ingående svar och ger mer personliga svar. Svaren som fås ger definitioner på olika fenomen. Öppna intervjuer är svårare att analysera och det går inte att fastställa kvantiteter med hjälp av dessa typer av intervjuer. När man väljer helt öppna intervjuer vill man ha förståelse för något. (Lantz 1993, 17–21)

När man skall välja hur frågeställningen skall vara är det viktigt att man funderar på vad man redan vet och vad man vill ta reda på. Ett vanligt misstag när man gör intervjuer är att man gör dem i ett för tidigt skede i forskningsarbetet. Det leder till att man senare kommer på mycket annat man borde ha tagit reda på under den redan gjorda intervjun. Därför är det viktigt att noga fundera varför man gör intervjun, vad vet man, är det grundläggande begrepp som måste redas ut innan man formulerar den slutliga frågeställningen. (Lantz 1993, 36–39)

6.3 Reliabilitet och Validitet

Det är alltid viktigt att kritiskt granska den insamlade informationen man fått. Man ska tänka på *reliabiliteten* och *validiteten* i sin undersökning. *Reliabilitet* är ett mått på hur tillförlitlig en undersökning är. Det innebär att oavsett plats eller intervjuare så borde man få samma svar på en viss fråga av en och samma intervjuperson. Men det kan ändå finnas flera faktorer som kan påverka svaren som man får i en intervju. *Validitet* mäter en undersöknings giltighet. Det innebär att man ska ställa frågor som ger svar på det man vill ha svar på. De ska inte kunna tolkas på fel sätt. (Bell 2006, 17)

I min undersökning anser jag att reliabiliteten är god eftersom vem som helst kunde ha frågat frågorna och svaren skulle troligtvis varit samma. Jag fann även att frågorna inte kunde ha tolkats fel, eftersom jag skickade dem per e-post åt två av de företag jag ville intervjua och det fanns inget svar där som jag tyckte var en misstolkning av en fråga. Därför tycker jag att även giltigheten är god i mitt arbete.

7 RESULTAT

I detta kapitel kommer jag att jämföra de svar jag fått från intervjuerna. Det jag ville ta reda på är om ändringarna behandlats mycket och om det har varit lätt eller svårt att ta dem i beaktande. Alla företag och de som intervjuats är anonyma eftersom det kan gälla svårigheter som företagen möjligen har haft som de inte anser att kunderna behöver veta om. Därför har jag namngett de intervjuade företagen bokföringsbyrå A, bokföringsbyrå B, bokföringsbyrå C och företag D.

Jag började med att berätta om de tre lagändringarna som är: beräkning av semesterlönen för personer vars arbetstid och därmed lön ändras under kvalifikationsåret eller efter men före semestern, användning av divisorerna vid uträknade av semesterersättning vid arbetsförhållandets upphörande och borttagande av de sju karensdagarna gällande flyttande av semester vid arbetsoförmåga.

7.1 Har ändringarna märkts av mycket?

Efter att jag förklarat ändringarna ville jag veta om alla synts i deras arbete och vilken ändring som de varit tvungna att beakta mest. Alla hade liknande svar på denna fråga. Ändringen gällande uträkning av semesterlönen för de vars arbetstid och lön ändrats har behandlats mest i de fyra företagen, vilket inte är så underligt med tanke på att den ändringen är störst. Divisorerna användes redan i åtminstone tre av företagen på grund av att de fanns i kollektivavtalen. Bokföringsbyrå C hade inte heller behandlat denna ändring.

Flyttande av semestern hade märkts av lite i alla företag, förutom i bokföringsbyrå C. De som hade märkt av ändringen svarade att semestern nog flyttats mer än tidigare. Här kom första skillnaden mellan bokföringsbyråerna och företag D. Bokföringsbyråerna som märkt av ändringen nämnde att även om semestrarna flyttats mer än vanligt så vet man inte alltid orsaken till flytten. Dessutom kanske det finns ännu fler som flyttar sin semester, men den informationen kanske bara stannar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och därför inte kommer fram till bokföringsbyråerna. Bokföringsbyrå A kommenterade dessutom att flera har

förlängda semestrar som inte är lagstadgade och därmed berörs den förlängda delen inte av lagändringen. I företag D däremot så är den som har hand om lönerna mer i kontakt med själva lönetagarna vilket leder till att mer information kommer fram till löneräknaren.

Eftersom lagändringen gällande beräkning av semesterlönen för personer vars arbetstid och därmed lön ändras under kvalifikationsåret eller efter men före semestern är det definitivt största ändringen är följande svar främst baserade på den.

7.2 Utbildning

Jag ville också ta reda på hurudan utbildningen varit av dessa. Båda bokföringsbyråerna hade haft utbildning före ändringen började tas i beaktande. Bokföringsbyrå A ansåg att utbildningen var alltför tidig. De tyckte att man blev mest förvirrad, men att utbildningen ändå var saklig och exemplen var bra. Även fast utbildningen var saklig så nämnde de att alla frågor kom först när man började behandla ändringarna och då dök flera specialfall upp som man inte visste hur man skulle tolka dem. Så en utbildningsfas på sommaren då ändringarna togs i bruk skulle ha varit bra. Bokföringsbyrå B fann också att läroprocessen startade för tidigt. De hade svårt att förstå när man inte visste vad det gällde i praktiken och materialet med instruktioner som de kunde använda senare hade flera fel. De skulle också haft en utbildning på sommaren när man börjare komma i kontakt med ändringarna. Något positiv de nämnde var att en av huvudanvändarna och en förman varit på utbildning nu på våren 2015. Det hade gett mycket eftersom man hade behandlat ändringarna över ett halvt år så man hade så att säga mer kött på benen.

Bokföringsbyrå C hade varit på Österbottens Handelskammarens kurser på hösten 2014 och våren 2015. Samt hade de haft intern utbildning. Hon nämnde att kurserna varit bra, men att man omöjligt kan komma ihåg allt. Dessutom skrev hon att om man stöter på problem kunde man kolla upp det i nya semesterlagen på internet. Företag D skrev att de behandlat ändringen på förskottsskattedagarna före ändringen och senare har de även tagits upp på löneräkningsexperternas dag.

Båda hade gett bra information om ändringen. På löneräkningsexperternas dag hade de dessutom fått räkneuppgifter vilket var ett stort plus. Hon hade inget dåligt att säga om denna utbildning.

7.3 Har lönetagarna haft mycket frågor?

Det har kommit överraskande lite frågor sade bokföringsbyrå B. De hade fått flest frågor om det var så att lönen var mindre än den brukar, de som fått mer än vanligt hade inte hört av sig. Dessutom hade de fått frågor om hur länge minskningen av lönen skulle gälla. Vid företag D hade anställda frågat om beräkningsgrunder för semesterlönen eftersom den avviker från den normala månadslönen. Utöver detta hade lönetagare inte heller haft så mycket frågor. Bokföringsbyrå A hade inte fått nästan några frågor av lönetagarna eftersom kontakten främst bara sköts med kunden. En del kunder hade bestämt att om lönetagaren skulle få sämre lön om man tog ändringen i beaktande så skulle man räkna på samma sätt som man alltid gjort. Detta kan också bidra till att det inte kommit så många frågor. De tog även upp den bästa kommentaren de fått av en lönetagare och det var att löneräkarna skulle göra något åt lagändringen. Bokföringsbyrå C skrev att de inte alls fått frågor om detta ännu.

7.4 Problem med system, information och tolkning

Följande som togs upp var om det uppstått problem och i så fall vilka typer av problem med systemen, informationen om ändringarna och tolkning av lagen. Bokföringsbyrå A hade inte direkt haft problem med systemen eftersom de är tvungna att räkna allt för hand, vilken i sig kan vara problematiskt. Än så länge hade det inte varit möjligt att räknas direkt i systemet. Företag D skrev också att det var manuellt räknas som gällde eftersom man inte kunde lita på löneprogrammet. Bokföringsbyrå B hade haft mycket problem i början med systemet, men nu var det mycket bättre. Till exempel så var man i början tvungen att föra in för varje semester om de skulle ha semesterlönen med procentbaserat beräkningssätt, men nu räcker det att man för in det en gång så kan det beakta framtida semestrar. Bokföringsbyrå C hade däremot inte haft några problem.

Företag D anser att hela praxisen är invecklad och att det har varit svårt att få information om hur allt skall skötas i praktiken. Bokföringsbyråerna har varit i kontakt med fackföreningarna och fått information därifrån. Speciellt gällande specialfall har de fått tolkningshjälp. Bokföringsbyrå A nämner ändå att i början visste inte heller fackföreningarna hur man skulle räkna i vissa fall.

När det kom till tolkning av lagen hade alla fyra väldigt olika svar. Bokföringsbyrå A sade det har varit svårt att tolka vid specialfall. För bokföringsbyrå B hade en arbetsgivarorganisation tolkat lagen för dem. Svårigheter uppstod ändå när kunderna ville tolka på olika sätt. Bokföringsbyrå C skrev att ”lagen är svårtolkad till en viss del som alla andra lagar”. Enligt lönespecialisten på företag D skulle lagen fundera bättre för personer med timlön. Hon anser att det har varit en rätt så onödig ändring för personer med månadslön eller åtminstone att tolkningen kunde vara annorlunda.

7.5 Positivt med ändringen?

Det har varit mycket negativt tal om ändringen så jag ville veta om löneräknarna ansåg det även fanns något positivt med ändringarna. Det första några löneräknare i gruppintervjun med bokföringsbyrå A sade var att det kommit mera arbete. De hade svårt att enas om detta var något bra eller dåligt, men tillslut konstaterade de flesta att det alltid är bra att det finns jobb att göra. De nämnde också att ändringen gjort att semesterlönen blivit mer rättvis, även om det inte känns så för de som får mindre semesterlön än om ändringen inte skulle ha genomförts. Det ansåg också bokföringsbyrå B. De poängterade även att det är bra att få tänka lite extra ibland, speciellt när det är lugnare tider. Bokföringsbyrå C ansåg inte att ändringen fört med sig något positivt. Företag D tyckte att det är speciellt positivt för de som ändrat från en längre arbetstid till en kortare när de får semesterlön som är större än den vanliga lönen. Dessutom skrev hon att det är bra att man nu kan flytta semestern direkt vid allvarliga och plötsliga sjukdomsfall.

7.6 Löntagare vars semesterlön måste räknas på ett nytt sätt

Eftersom ändringen inte kanske gällde så många på ett företag så ville jag veta om det var lätt att veta vem man skulle räkna semesterlönen åt på ett nytt sätt och vilket sätt som ska användas på personerna i fråga. Bokföringsbyrå A ha tyckt att det har varit rätt så lätt att veta vem ändringarna gällde. Alltid finns det ändå specialfall som de haft svårt att veta om de hör till de som semesterlönen ska räknas på ett nytt sätt eller inte. Som ett exempel tog de en som är på vårdledighet, men ändå kommer och gör timmar nu som då. Flera försökte dessutom komma på sätt hur de skulle få mera semesterlön. Bokföringsbyrå B hade problem att veta hur man skulle tolka fall där det blev nya avtal, men som ändå var kontinuerliga. Det hade gått diskussioner om det skulle räknas som en ändring av arbetstid och lön eller om det skulle tolkas som ett nytt avtal. Utöver dessa så kunde man ta rapporter direkt ur systemet för att se vilka som hade någon förändring, men trots det fungerade inte det heller felfritt. De konstaterar ändå till slut att det nu var lätt att veta när man börjat förstå allt bättre. Bokföringsbyrå C tyckte inte det har varit svårt att veta vem som berörs av ändringen. Företag D tycker att det ännu är svårt att veta eftersom instruktionerna är vad de är.

Ändringen berör inte så många fast det skapat stora omständigheter i vissa företag. Bokföringsbyrå A har ungefär 2500 löntagare som de räknar lönerna åt, cirka 10% av dem hade de räknat semesterlönerna åt på ett nytt sätt. Bokföringsbyrå B sade att det gällde ungefär 1–2 % av löntagarna av cirka 6500 personer. Bokföringsbyrå C hade cirka 1000 löntagare per månad, men de kunde inte uppskatta hur många av dem som berörs av ändringen. De tillade ändå att om man räknar med bara bokföringsbyråns anställda som är ungefär 20 så berörs 11 % av dem av ändringen. Företag D skrev att de hade cirka 1 % som berördes av ändringen och de har 470 löntagare.

Jag ville även veta vad som var den vanligaste orsaken till ändringarna. För bokföringsbyrå A var det främsta orsaken deltidsvårdledighet, eftersom de har hand om löner i en väldigt kvinnodominerande bransch. Flera hade även som orsak att de arbetade kortare arbetstid på somrarna. Men precis som med flyttande av semestern så kommer orsaken inte alltid ända fram till löneräknaren utan

informationen stannar vid kunden. Bokföringsbyrå B hade som vanligaste orsak deltidspensionering. Men som i bokföringsbyrå A så kommer inte heller i bokföringsbyrå B orsaken alltid fram till varför en person jobbar deltid. Därmed var den vanligaste orsaken om inte deltidspensionering tas med övrig orsak. Bokföringsbyrå C skrev inte vilka orsakerna varit. För företag D var också deltidsvårdledighet den vanligaste orsaken. Hon nämnde även att deltidspensionering hade de väldigt lite av.

7.7 Övrigt

Slutligen i intervjun frågade jag alla om de hade något övrigt att kommentera om ändringarna. Bokföringsbyrå A ville säga att det blivit mycket lättare redan nu mot vad det var sommaren 2014 när allt var nytt. Trots det nämnde de ändå att det ännu finns oklarheter. För tillfället så diskuteras det på bokföringsbyrå A om uträkningen av månadslönen under semestermånaden för dem som semesterlönen räknas procentuellt åt. Det finns ännu inga klara besked om vilken divisor som skall användas för att få månadslönen för den delen av månaden som personen inte är på semester. Företag D tyckte att det skulle vara vettigare att räkna ut semesterlönen med kvalifikationsårets genomsnittligalön istället för att ta en procentuell andel av löneinkomsterna. Det anser hon att skulle vara tydligare och lättare för personer med månadslön. För timanställdas del kan hon inte kommentera så mycket eftersom väldigt sällan har timanställda.

8 DISKUSSION

Syftet i lärdomsprovet var att redogöra för vad semesterlagen och den nyaste ändringen innebär i praktiken. Dessutom ville jag svara på frågorna: Vilka personer/tillfällen berör lagändringen? Vilka ändringar har den gett med sig? Samt ta reda på hur det varit för företag att införa ändringarna i deras verksamhet. I detta kapitel kommer jag att lyfta fram de viktigaste punkterna i intervjuerna och koppla ihop dem med delar ur teorin.

Semesterlagen och den nya ändringen behandlade jag i den teoretiska delen i mitt lärdomsprov. Jag förklarade vad semesterlagen har för syfte och gick igenom hur en arbetstagare får semester och när hen kan använda den. Förutom detta så förklarade jag vilka olika typer av uträkningssätt det finns för semesterlönen enligt lagen. I och med att detta gått igenom kan man få en bättre förståelse för vad semesterlagen är i praktiken. Den nya ändringen som gjordes var till vissa delar svårtolkad, vilket de flesta lagar kan vara. I avsnittet om konsekvenser gällande ändringen tas bland annat upp blogginlägget ”lomapalkan laskemisesta tuli arpajaiset” i vilken skribenterna lyft fram just problem som lagändringen medfört. Där nämndes tolkningsproblem och ekonomiska förluster. Eftersom även jag märkt i arbetslivet att ändringen varit svår att förstå till vissa delar, så ville jag reda ut detta. I kapitlet Ändring i semesterlagen 2013 beskriver jag ändringarna som kommit och vad de innebär i praktiken. Det kapitlet svarar även på frågan: Vilka ändringar har den nya lagen gett med sig? som var en av mina problemfrågor.

I undersökningen ville jag reda ut hur det har varit för en del företag att beakta ändringarna. Den ändring som behandlats mest var definitivt uträkning av semesterlöner för personer vars arbetstid och lön ändras under eller efter kvalifikationsåret men före semestern, visar svaren. Det är de största ändringarna så det var ett rätt så förväntat svar. Den har diskuterats mest och inneburit flest ändringar i företagen. Därmed är svaren som jag fått i intervjuerna baserade på denna ändring och eventuella problem och tolkningar gäller främst denna lagparagraf. Ändringen kanske inte berör så många, vilket man kan se av den

uppskattade procenten som jag fått av företagen. Det var mycket stora skillnader mellan företagen på hur många av de som de räknade lönerna åt som berördes av ändringen. Men det som ska beaktas här är att det bara är uppskattningar och inga direkt uträknade summor, inget av företagen hade följt upp hur många det exakt berör. Fast ändringen inte berör så många så har den skapat stora omständigheter för företagen. Bland annat har mycket tid gått åt till att först tolka vilken typ av semesterlön en löntagare ska ha och att få systemen, skriver de i blogginlägget jag tog upp i teorin. (Hagelin, J. m.fl.) Vanligaste orsaken till att personer är deltidsanställda är enligt de intervjuade, deltids vårdledighet och deltidspension. Här ska man också iaktta att ofta vet de inte om orsaken, så de verkliga vanligaste orsakerna är oklara.

Majoriteten av de företag jag intervjuat hade haft problem med systemen och tolkningen åtminstone i början. Det hade blivit bättre nu cirka ett år efter att ändringen man tagit i bruk ändringarna. Att veta vem ändringarna berör har också blivit lättare även om de flesta tyckte att det varit rätt så lätt ända från början. Men här tar några upp tolkningsproblemen igen gällande vissa löntagare. Det är just problem med system och tolkningar som kan medföra merkostnader, vilket även nämns av skribenterna i blogginlägget. (Hagelin, J. m.fl.) Vad kunde man då göra för att undvika onödiga kostnader och tolkningsproblem? Eventuellt kunde dessa åtminstone minskas genom att erbjuda mer utbildning och klarare anvisningar från början så att det inte går att tolka så fritt. Alla företag tyckte att kurserna hade varit bra, men två av dem nämnde att de kom för tidigt. Det kunde ha varit bra om ett kurstillfälle skulle ha ordnats när ändringarna började behandlas, då de verkliga frågorna och funderingarna uppstod. Interna diskussioner kan även göra det lättare.

Det kan komma mycket frågor av löntagare om det ändras något i deras lön, åtminstone om den minskar. Trots detta så hade löntagarna i de företag jag intervjuat haft överraskande lite frågor. Delvis kan detta bero på det bokföringsbyrå A nämnde om att flera företag inte har velat att man ska beakta ändringen om detta skulle leda till en sämre semesterlön för löntagaren. För att undvika frågor kan man på förhand meddela löntagarna om ändringen, vilket kan

ha gjorts i de intervjuade företagen. Men eftersom det inte ingick i mina frågor så kan jag inte veta med säkerhet.

Utöver alla problem så finns det även positiva aspekter med ändringen. Majoriteten av företagen ansåg att ändringen gjort det mera rättvist för lönetagarna, vilket är vad EU-domstolen och därmed regeringen strävar efter, fastän det kanske inte känns så för de som får mindre lön än vanligt. Det har också bidragit till mera arbete. Det kan leda till ökade kostnader för företag, vilket kanske inte är så bra. Men för samhället är det bra om arbete ökar, åtminstone om detta innebär fler arbetsplatser.

Resultatet visar att trots att det varit problem i en del företag så håller det på att bli bättre. Det finns oklarheter ännu, men kanske redan efter denna sommar har företagen och fackföreningarna mera kunskap om hur allt ska vara. Det som måste beaktas i svaren från de olika företagen är att två av dem gjordes personligen medan de två andra bestod av bara e-postkontakt, vilket kan ha påverkat svaren. Dessutom kan de olika utbildningstillfällen de fått påverka om det varit lätt eller svårt att behandla ändringarna i företagen. Det har blivit mer rättvist i och med ändringen. De som drar nytta av ändringen är de som haft heltid hela kvalifikationsåret och sedan ändrar till deltid. De som förlorar i och med ändringen är de som haft deltid och har heltid under semestern.

9 AVSLUTNING

I detta lärdomsprov har jag gått igenom semesterlagen och ändringar som gjorts i den genom åren för att visa att den utvecklas hela tiden. Målet med utvecklingarna är bland annat att få Finlands lagstiftning att stämma överens med de internationella lagarna som finns, speciellt EU-lagstiftning och domstolsbeslut. Genom att kontinuerligt hålla lagen uppdaterad ser man till att den följer de ändringar som sker inom arbetslivet, samhället och miljön. Jag har även behandlat semesterlagens bestämmelser om semester och semesterlön. I undersökningen ville jag ta reda på hur det varit för fyra företag att ta de nya ändringarna i bruk.

En av utmaningarna i detta lärdomsprov har varit att hitta källor till den teoretiska delen. Ämnet är relativt nytt och det ändras och förbättras nu som då så det finns inte så mycket om det ännu. I undersökningen har största utmaningen att formulera frågorna åt de som jag enbart skickade frågeformulär åt. Det var viktigt att frågorna inte kunde misstolkas och att man fick så mycket information som möjligt utan att göra frågorna för invecklade. En annan utmaning var att analysera svaren, vilket det ofta är när man använder sig av öppna frågor.

Trots utmaningarna har det varit ett intressant ämne att skriva om och jag anser att jag lärt mig mycket som jag har nytta av i mitt jobb. Utöver nytta i jobbet så tror jag att det är kunskap som är bra att veta så att man kan kräva den semesterlön och semester man har rätt till.

Det finns uppskattade beräkningar som regeringen tagit med i propositionen till lagändringen för hur mycket merkostnader ändringarna kommer att innebära för företag. Det skulle vara intressant att undersöka vilka de verkliga kostnaderna har blivit både gällande utbetalningen av semesterlönen och framflyttande av semestern. Uppskattningarna gällde hela Finland, men att undersöka det skulle vara för stort. I stället kunde man fokusera på ett eller några företag och se om deras kostnader ökat på grund av ändringen. Utöver detta skulle det även vara intressant att forska i olika länders bestämmelser och lagar om semester och semesterlön, se hur de har utvecklats med åren i jämförelse med Finlands semesterlag och andra bestämmelser i till exempel kollektivavtal.

KÄLLOR

Böcker

Bell, J. 2006. Introduktion till forskningsmetodik. Studentlitteratur.

Lantz, A. 1993. Intervjumetodik. Lund, Sverige. Studentlitteratur.

Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhteopas. Trettonde upplagan, förnyad upplaga. Helsingfors. Talentum Media Oy.

Rusanen, J. 2005. Uusi vuosilomalaki. Första upplagan. Helsingfors. Edita Publishing Oy.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2012. Palkanlaskenta. Andra upplagan. Helsingfors. Sanoma Pro Oy.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2014. Palkkavuosi. Åttonde upplagan, förnyad upplaga. Helsingfors. Edita Publishing Oy.

Artiklar

Kondelin, A. 2014. Lomapalkan laskenta työajan muuttuessa. Tilisanomat 2/2014, 24-25

Elektroniska publikationer(t.ex. artiklar i nätpublikationer, nätsidor och – portaler, DVD:n och CD:n)

Arbets- och näringsministeriet. Semesterlag 2014, broschyr. Hänvisat 30.3.2015
http://www.tem.fi/files/18336/Vuosilomalaki_sv.pdf

Hagelin, J. Kondelin, A. & Partanen, K. 2014. Lomapalkan laskemisesta tuli arpajaiset. Silta Blogg. Hänvisat 14.5.2015
<http://www.silta.fi/blogi/blogi/lomapalkan-laskemisest>

Koskinen, A. 2014. Monet yritykset ja kunnat tahtovat vaihtaa lomarahat vapaiksi, ammattiliitot eivät. Aamulehti. Hänvisat 28.4.2015.
<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194891868103/artikkeli/monet+yriytykset+ja+kunnat+tahtovat+vaihtaa+lomarahat+vapaiksi+ammattiliitot+eivat.html>

Saarinen, M. 2009. Lomapalkan laskeminen. Tilisanomat. Hänvisat 10.03.2015.
<http://tilisanomat.fi/content/lomapalkan-laskeminen>

Källor, vars källbeteckning börjar med en officiell förkortning (t.ex. lagar)

L 18.3.2005/162. Semesterlagen. Författning på Finlex författningsdatasida. Hänvisat 17.03.2015. <http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>

RP 203/2012. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av semesterlagen. Författning på Finlex författningsdatasida. Hänvisat 23.4.2015. <http://www.finlex.fi/sv/esitykset/he/2012/20120204.pdf>

L 12.4.2013/276. Lag om ändring av semesterlagen. Författning på Finlex författningsdatasida. Hänvisat 05.04.2015. <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2013/20130276>

Frågeformulär

Det gjordes tre ändringar i semesterlagen på våren 2013. Ändringarna var:

- A. beräkning av semesterlönen för personer vars arbetstid och lön ändrat under kvalifikationsåret eller efter det men före semestern.
- B. gällande betalning av semesterersättning vid upphörande av anställningsförhållande, så sattes det till i lagen divisorerna 6 och 25.
- C. 7 dagars karens gällande flyttande av semester på grund av arbetsförmåga borttogs, dvs. semestern får flyttas från första dagen.

Frågorna:

1. Har alla ändringar behandlats? Vilken ändring har ni behandlat mest?
2. Hurudan skolning hade ni gällande ändringarna? När var den? Gav den er något?
3. Har löntagarna haft mycket frågor? exempel?
4. Största problemen gällande:
 - a. löneräkningsprogrammet?
 - b. information om hur man borde göra?
 - c. tolkning av lagen?
5. Vad är positivt med ändringarna?
6. Har semestrar flyttats mer efter att sju dagars karensen tagits bort?
7. Har det varit lätt att veta vem som berörs av ändringen gällande beräkning av semesterlön för personer vars arbetstid och lön ändras under kvalifikationsåret eller efter men före semestern?
 - a. Hur många löntagare räknar ni lönerna åt? och ungefär för hur många procent av dem har ni varit tvungen att räkna semesterlönen på ett nytt sätt?
 - b. Hurudana fall har det handlat om, har de t.ex. varit deltids pensionerade eller på deltids vårdledighet?
8. Övrigt att kommentera om lagändringen?
9. Arbetstitel och arbetsår med löner för de som svarat på frågorna?

Haastattelulomake

Vuosilomalakiin tehtiin kolme muutosta keväällä 2013. Muutokset olivat:

- lomapalkan laskeminen henkilöille jolla muuttuu työaika ja palkka lomanmääräytymisvuonna tai sen jälkeen mutta ennen lomaa
- koskien lomakorvauksen maksamista työsuhteen päättyessä, niin lakiin lisättiin jakajat 6 ja 25.
- 7 päivän karenssi koskien loman siirtämistä työkyvyttömyyden takia poistettiin, joten lomaa sai alkaa siirtämään heti ensimmäisestä päivästä.

Kysymykset:

1. Ovatko kaikki muutokset näkyneet työssänne? Mikä muutos on ollut eniten käsittelyssä?
2. Minkälainen koulutus teillä oli koskien muutoksia? Hyvät ja huonot puolet?
3. Onko palkansaajilla ollut paljon kysyttävää? esimerkkejä?
4. Suurimmat ongelmat koskien:
 - a. järjestelmiä?
 - b. informaatiota miten pitäisi tehdä?
 - c. lain tulkitsemista?
5. Mitä positiivista muutoksissa on?
6. Onko lomaa siirretty enemmän karenssin poistamisen jälkeen?
7. Oliko helppoa alussa tietää keitä muutokset koskien lomapalkan laskemista niille jolla muuttuu työaika ja palkka koski?
 - a. Kuinka monta prosentuaalisesti tiedän palkansaajista lomapalkkaa on jouduttu laskemaan uudella tavalla? Kuinka monta palkansaajaa teillä on?
 - b. Minkälaisia tapauksia teillä on ollut, ovatko he esimerkiksi osa-aika eläkkeellä tai osittaisella hoitovapaalla?
8. Muuta kommentoitavaa muutoksista?
9. Vastanneiden työnimike ja työskentely vuodet palkkojen kassa?