

Viktigt att tänka på när du anställer medarbetare på ferie- eller uppehållsanställning under en tidsbegränsad period

När du anställer en medarbetare för en tidsbegränsad period som avser hela arbetsåret så har det betydelse om du lägger sista anställningsdag den sista dagen på arbetsåret eller den sista dagen på verksamhetsåret.

Ferie

Verksamhetsår:	Den tidsperiod om 12 månader under vilken arbetstagaren är arbetskyldig vissa perioder
Arbetsår/arbetsperiod:	Den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod. Under arbetsperiod utbetalas månadslön.
Ferieperiod:	Den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret. Under ferieperiod utbetalas ferielön

Uppehåll

Verksamhetsår:	Den tidsperiod om 12 månader från verksamhetsårets början till samma tidpunkt följande höst
Uppehåll:	Den tidsrymd av verksamhetsåret varunder arbetstagaren inte är arbetskyldig. Under sommaruppehåll utbetalas uppehållslön
Arbetsår:	Den tidsperiod av verksamhetsåret varunder arbetstagaren är arbetskyldig. Under arbetsår och vinteruppehåll utbetalas lön beräknad på uppehållslönefaktor

Avslut av en tjänst för en ferie/uppehållsanställd före, under eller efter ferie/uppehållsperioden kan påverka:

- Ersättning vid ev. Sjukfrånvaro dag 1 - 14
- Avdragen preliminär skatt
- Las-dagar
- Ersättning A-kassa
- Vilket kostnadsställe ferie- och uppehållslönen kommer belasta

Vi rekommenderar att göra avslut/nyanmälan vid nya verksamhetsårets start om

- det är känt att medarbetaren får en ny tjänst på det nya verksamhetsåret.
- om medarbetaren har en vilande tjänst under tiden den går på ett vikariat. Då avslutar man vikariatet sista dagen på ferien/uppehållet och öppnar den vilande tjänsten vid det nya verksamhetsårets start.

Den anställde får då lön utbetald under hela ferien/uppehållet och skatten blir rätt.

Den anställde kan ansöka om arbetslöshetsersättning när anställningen är avslutad dvs i detta fall efter ferieperiodens slut.

Den anställde får tillgodoräkna sig LAS-dagar under ferieperioden.

Kostnaden hamnar på rätt kostnadsställe.

Nedan kommer några exempel på utbetalningar under sommaren för medarbetaren

Exempel – ingen förlängning eller ny tjänst:

Medarbetarens anställning går ut 2021-06-18 och avslutas då det inte kommer in en förlängning.

Den anställde får lön tom 2021-06-18 på junilönen. Intjänad ferielön/slutlön betalas ut i juli.

När det gäller arbetslöshetsförsäkringen så ses man som arbetslös och kan ansöka om ersättning när anställningen är avslutad. I detta fall 2021-06-19 trots att ferielön betalas ut i juli påverkar det inte rätten till ersättning från a-kassa. Medarbetaren har rätt till ersättning från a-kassa så länge det inte finns en pågående anställning.

Medarbetaren får inga LAS dagar när tjänsten avslutas i juni med utbetalda feriedagar.

Exempel – vid förlängning eller ny tjänst:

Ex 1: Personen har ett vikariat som går ut 2021-06-18 och avslutas då det inte kommer en förlängning. Den anställde får lön tom 2021-06-18 på junilönen. Intjänad ferielön/slutlön betalas ut i juli.

Sedan kommer det in en förlängning from 2021-06-19.

Inkommer inte förlängningen innan den 10:e juni kommer medarbetaren få en felaktig lön i juni (ej lön för hela juni).

SOLTAK registrerar denna tjänst till julilönen. Till julilönen får medarbetaren ersättning för både tiden 2021-06-20—30 samt ersättning för julimånad.

Ex 2: Vikariat avslutas 2021-06-18 och personen får en tillsvidare tjänst fr o m 2021-06-19.

SOLTAK avslutar vikariatet och lägger upp en ny tillsvidare tjänst samt gör ett befattningsbyte, dvs man flyttar ferie/semester från en tjänst till en annan.

Om den nya tillsvidare tjänsten belastar ett annat kostnadsställe än vikariatet, så kommer den intjänade ferielönen på vikariatet att belasta tillsvidare tjänstens kostnadsställe.

Ex 3: Vid avslut/nyanmälan under ferien/uppehållet, exempelvis avslut 2021-06-30 och nyanmälan 2021-07-01

Kostnaden för ferie-/uppehållslönen belastar det nya kostnadsstället from 1/7.