

ANSTÄLLA SOMMARJOBBARE



Innehåll

1

Anställa sommarjobbare

2

Anställningens grundläggande villkor

3

Välj rätt anställningsform

4

Vad ska du betala i lön?

5

Försäkringar och sommarjobbare

6

Sommarjobbare och semesterlagen

7

Om det inte fungerar

1. ANSTÄLLA SOMMARJOBBARE

För många ungdomar är sommarjobb den första kontakten med det riktiga arbetslivet. Här får du information och tips för att det ska bli en bra erfarenhet för både dig som arbetsgivare och den som sommarjobbar.

Vad behöver du hjälp med?

Tänk noga igenom vad det är ditt företag behöver. Hur lång tid rör det sig om? Vilka arbetsuppgifter ska utföras? Måste sommarjobbaren ha körkort? Ju klarare bild du har desto lättare blir det att ställa rätt krav när du söker sommarjobbare.

Vad erbjuder du?

När du vet vilka krav som du behöver ställa är det dags att tänka på vad du som arbetsgivare erbjuder. Tänk noga igenom lön, förmåner, arbetstider med mera.

Vem söker du?

När du vet kraven och vad du har att erbjuda ska du formulera detta. Ta upp formella krav men helst också vad det är för personliga egenskaper som du söker efter. Tänk på att diskrimineringslagens regler gäller.

Hur hittar du rätt sommarjobbare?

Det finns olika sätt att hitta sommarjobbare. Det kan ske via kontakter, annonser, rekryteringsföretag eller Arbetsförmedlingen.

Som medlem i Företagarna kan du använda förmånen Rekrytering och bemanning för att få hjälp när du ska anställa. Läs mer på:
foretagarna.se/medlemsformaner

2. ANSTÄLLNINGENS GRUNDLÄGGANDE VILLKOR

Du som arbetsgivare är skyldig att lämna skriftligt besked om anställningens grundläggande villkor. Det kan du göra i anställningsavtalet. Om något i avtalet ändras ska du informera om det skriftligen. Du kan inte ensidigt ändra villkoren i efterhand.



3. VÄLJ RÄTT ANSTÄLLNINGSFORM

Det är viktigt att avtala om att sommarjobbet avser en specificerad period, eftersom huvudregeln är att arbetsgivare anställer arbetstagare tillsvidare, det vill säga tills någon av er säger upp anställningen. Du kan välja olika tidsbegränsade anställningsformer. Men var observant på att det kan finnas andra regler om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

Här är olika anställningsformer och ett par specialfall som är viktiga att känna till:

Säsongsanställning

Normalt används säsongsanställning om arbetsuppgifter som styrs av årstidernas växlingar, som inom turism och lantbruk.

Vikariat

Om sommarjobbaren ska ersätta någon arbetstagare som är frånvarande eller i avvaktan på tillsättning av tjänsten kan vikariat användas. En arbetstagare kan vara anställd med vikariatsanställning i sammanlagt högst två år under en period om fem år, sedan kan anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning.

Särskild visstidsanställning

Särskild visstidsanställning kan användas utan någon motivering. Begränsningen är i stället att anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd sammanlagt i tolv månader under de senaste fem åren med särskild visstidsanställning.

3. VÄLJ RÄTT ANSTÄLLNINGSFORM forts.

Anställning vid behov

Det är bara enligt vissa kollektivavtal som det är tillåtet med behovsanställning. Arbetsgivare utan kollektivavtal kan därför välja att antingen anställa någon med arbetstiden formulerad som till exempel "10 timmar per vecka enligt schema, mertid kan förekomma" eller skriva korta särskild visstidsanställningar den eller de dagar som arbetsgivaren och sommarjobbare kommer överens om anställning allt eftersom. När det är tre eller fler särskild visstidsanställningar samma kalendermånad räknas även tiden mellan anställningarna in i anställningstiden.

Provjobba

Om du tar in någon för att provjobba innan du anställer en sommarjobbare ska du tänka på att betala lön för den tiden och skriva en särskild visstidsanställning för det överenskomna provjobbet. Provanställning som anställningsform ska du bara använda när tanken är att det ska bli en tillsvidareanställning efteråt. Om du har kollektivavtal kan andra regler gälla.

Obetald praktik

Observera att du och en sommarjobbare inte själva kan komma överens om obetald praktik som innebär att arbete utförs på samma sätt som av andra anställda. Det är bara om praktiken är anordnad av till exempel en skola eller av Arbetsförmedlingen som det går.

Anställa egna barn?

Egna barn är undantagna från reglerna om anställningsskydd om du är egenföretagare eller har företagsledande ställning. Det finns även särskilda skatteregler. Är barnet under 16 år ska ersättningen till barnet inte anses som lön till barnet skatterettsligt. Det innebär att du varken ska betala arbetsgivaravgift eller får dra av lönen i den enskilda firman och barnet ska inte ta upp inkomsten till beskattning. Har du aktiebolag ska utbetalad lön behandlas som lön till dig. Är barnet 16 år eller äldre får du skatterettsligt göra avdrag för en marknadsmässig lön till barnet och betalar arbetsgivaravgift och drar preliminärskatt för barnet.

4. VAD SKA DU BETALA I LÖN?

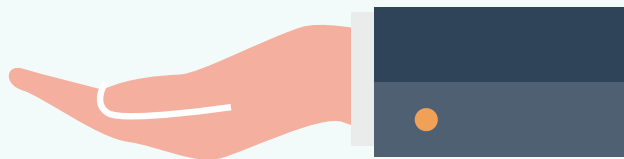
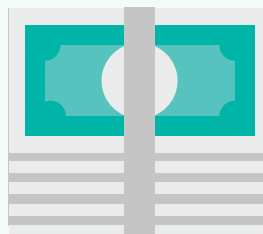
Det finns inga minimilöneregler i Sverige. Men om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal anger det lägsta lönenivåer. Även för andra arbetsgivare kan det vara lämpligt att jämföra med lönenivåerna enligt kollektivavtal för branschen. Många kollektivavtal har lägre lägsta löner för personer som inte fyllt 18 år eller inte har rätt utbildning.

Det som kan hända om arbetsgivaren inte har kollektivavtal och sätter på tok för låg lön för det utförda arbetet är att den anställda i efterhand kan hävda att lönevillkoret var oskäligt och ska jämkas. Även om det inte finns minimilöneregler bör därför lönen inte vara oskäligt låg.

Om det ska utgå provisionslön bör du vara tydlig med hur provisionen beräknas. Kom ihåg att semesterlön tjänas in även på rörliga lönedelar.

Sommarjobbaren tjänar in semesterlön och får ut den som semesterersättning när anställningen upphör.

För skolungdomar finns särskilda möjligheter till jämkning. De kan enkelt begära det på Skatteverkets webbplats och ska sedan lämna beslutet till dig som arbetsgivare. Om sommarjobbaren kommer att tjäna mindre än det skattefria beloppet räcker det med att du får rätt intyg från sommarjobbaren, då behöver du inte dra någon preliminärskatt.



5. FÖRSÄKRINGAR FÖR SOMMARJÖBBARE

Det finns inget lagkrav på försäkringar. Om du är bunden av kollektivavtal finns regler om försäkringar i kollektivavtalet. Tänk på att kontrollera omfattningen om den anställde till exempel arbetar deltid. Du bör kontrollera försäkringsskyddet även i andra fall när det gäller till exempel olycksfall på arbetsplatsen.



6. SOMMARJOBBARE OCH SEMESTERLAGEN

Sommarjobbare omfattas av semesterlagen och har bland annat rätt till obetald ledighet. Men ni kan avtala bort rätten att ta ut semesterledighet om sommarjobbet ska vara i högst tre månader. Du kan inte tvinga en sommarjobbare att ta ut obetald semester. Om företaget har semesterstängt kan det därför vara lämpligt att avtala om två perioder, en anställning före semesterstängningen och en efter. Om arbetsgivaren har kollektivavtal kan andra regler gälla enligt kollektivavtalet.



7. OM DET INTE FUNGERAR



Om sommarjobbaren missköter sig är det upp till dig som arbetsgivare att säga ifrån och förklara vad det är som gäller på arbetsplatsen. Det kan i vissa fall vara lämpligt att du som arbetsgivare förklarar skriftligen vad som gäller, hur sommarjobbaren brutit mot det och vad det kan få för konsekvenser.

Instruera noga från början

Det är alltid viktigt att ge ny personal en bra start med tillräcklig information om rutiner och säkerheten på arbetsplatsen. Så kan många problem förebyggas. Tänk på att även förvarna om exempelvis fakturabedragare och andra som kan ställa till problem. Instruktioner är extra viktiga när du har sommarjobbare som är minderåriga eftersom de inte får utföra alla typer av arbetsuppgifter och har särskilda begränsningar vad gäller arbetstider med mera. Du hittar utförlig information om detta på Arbetsmiljöverkets webbplats.

7. OM DET INTE FUNGERAR forts.

Vid misskötsel

Vill du som arbetsgivare avsluta sommarjobbet i förtid på grund av sommarjobbarens misskötsel kan du bara göra en uppsägning på grund av personliga skäl om ni avtalat att ni ska kunna säga upp visstidsanställningen eller det är en tillsvidareanställning. Observera att du måste följa reglerna om uppsägning på grund av personliga skäl, till exempel sakliga skäl, varsel/underrättelse, överläggning och uppsägningstid. Är misskötseln så allvarlig att det finns sakliga skäl för avsked kan du följa reglerna om avskedande även om ni inte avtalat om att visstidsanställningen kan sägas upp.

Du ska alltid kontakta en jurist innan du säger upp eller avskedar. Annars kan du få betala höga skadestånd om något blir fel eller saklig grund inte föreligger.

Behöver du veta mer?

Som medlem i Företagarna är du välkommen att diskutera dina frågor som arbetsgivare med juristerna i Företagarnas rådgivning:

☎ 0771 45 45 45.

Det här är Företagarna

Vi är Sveriges största intresseorganisation för dig som är företagare. Vi företräder 60 000 företagare i Sverige. Det ger oss kraft att påverka makthavare på alla plan och i många frågor. Som medlem i Företagarna får du även en rad förmåner och erbjudanden som gör din företagardag enklare och roligare.



Här kan du vara social med oss!