



Emils semesterersättning inkluderades i lönen

EN HISTORIA FRÅN



SÄLJARNAS



03

Inledning

04

Bakgrund

05

Tveksamma arbetsvillkor

06

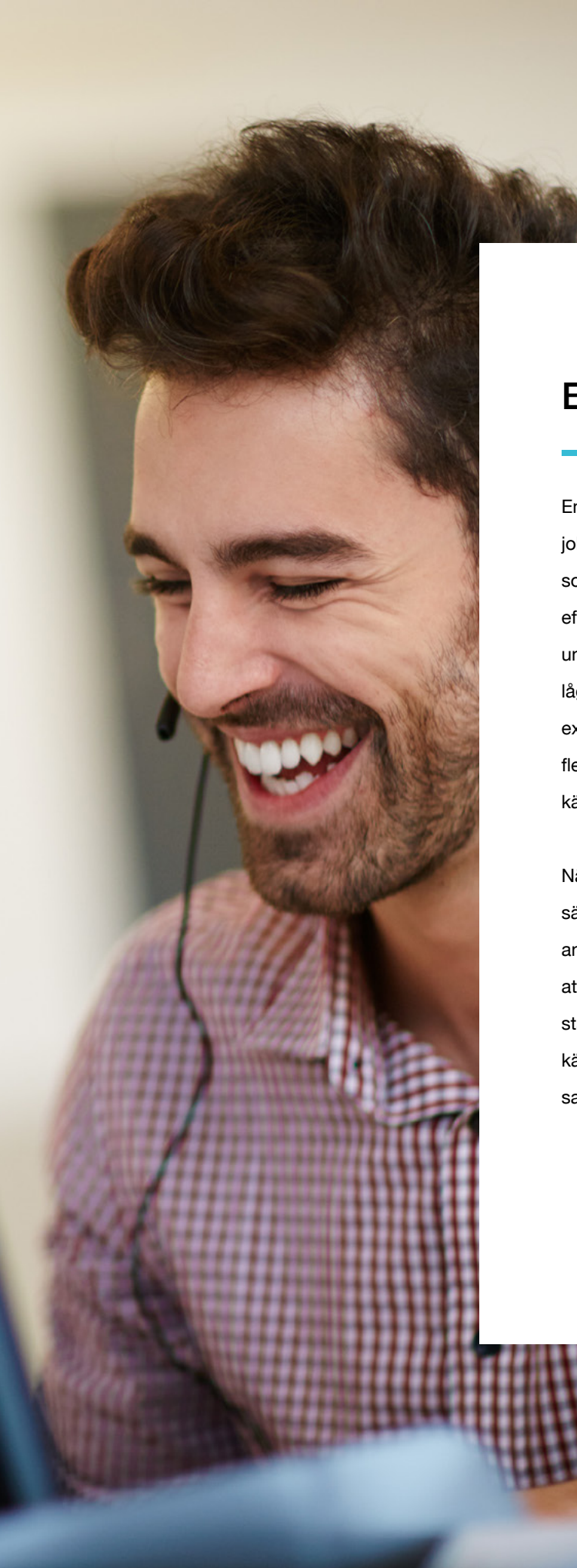
Förhandling mellan fack och arbetsgivare

06

Att få upprättelse

Inledning

Att ha koll på sin semesterersättning kan vara knepigt, särskilt när man är ny på arbetsmarknaden och har ett provisionsbaserat yrke. I den här historien får vi följa Emil, svårigheterna han ställs inför som nyanställd säljare och hur han går tillväga för att lösa dem.



Bakgrund

Emil är 27 år gammal och relativt ny på arbetsmarknaden, efter att ha jobbat med kundservice under två års tid har han fått sitt drömjobb som Account Manager på ett stort företag inom radiobranschen. En eftermiddag i augusti befinner han sig på sitt blivande jobb för att skriva under anställningsavtalet. Som säljare är det vanligt att gå in med en låg grundlön och därefter bygga på med provision, Emil blev därför extra glad när han erbjöds en ingångslön på 30 000 kronor. Han har flera vänner inom samma bransch som tjänar hälften så mycket och känner att han haft tur som hittat en så seriös arbetsgivare.

När chefen kommer in med avtalet lägger Emil märke till en punkt som säger att semesterersättningen är inkluderad i lönen, han kommer med andra ord inte att få något betalt under sin semester. Detta får Emil att lägga ifrån sig pennan och tveka en sekund – kan detta verkligen stämma? Han bestämmer sig för att skriva under trots att det inte känns helt rätt. Chefen måste ju ändå vara den som ansvarar för att saker går rätt till, eller hur?



Tveksamma arbetsvillkor

Under sin första vecka på jobbet kommer Emil i kontakt med Anna, hon är ett par år äldre och har jobbat på företaget i drygt två år. Han delar sina funderingar kring semesterlönen med henne och tänker att hon som har erfarenhet av verksamheten säkert har koll på detta. Det kanske trots allt bara har blivit ett misstag med mitt avtal, tänker han. Till Emils förvåning svarar Anna att hennes villkor för semester ser ut på samma sätt, de inser också att ingen av dem fått någon information om hur stor del av lönen som utgör semesterersättning. Ska det verkligen vara så?

Ämnet kommer upp igen under lunchrasten och det visar sig att ytterligare några kollegor ifrågasatt villkoren. De funderar över vad de har för rättigheter som arbetstagare – har de rätt att gå till arbetsgivaren och kräva semesterlön? Det finns mycket oklarheter som behöver redas ut.

Emil har ganska nyligen gått med i Säljarnas Riksförbund (Säljarnas) och han vet att det innebär att han har rätt till kostnadsfri juridisk rådgivning. För att få svar på sina funderingar slår han en signal till Säljarnas jourtelefon och får prata med Wilhelm som är en av deras jurister.

Förhandling mellan fack och arbetsgivare

Emil förklarar sin oro kring situationen, han misstänker att hans arbetsgivare gjort ett misstag med hans semesterersättning. På samma gång känner han sig obekvämt med att konfrontera sin arbetsgivare med frågan då han är rädd att råka starta en konflikt. Han trivs trots allt hyfsat bra på arbetsplatsen och vill inte bli tvungen att byta jobb.

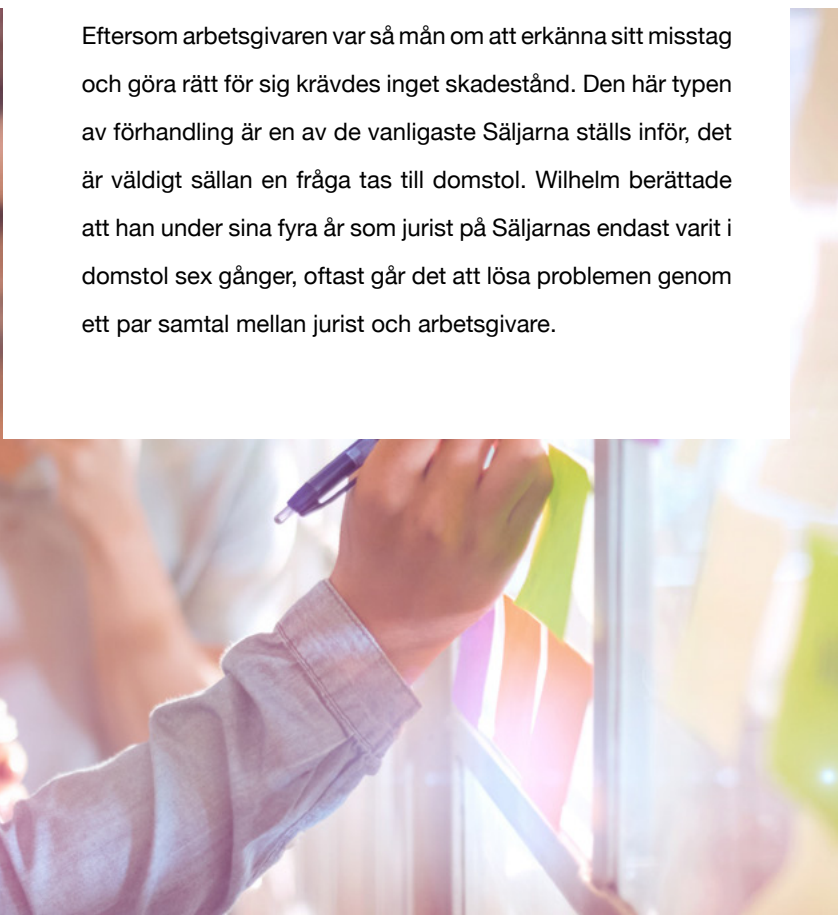
Wilhelm talar om för Emil att det är tillåtet att baka in semesterersättningen i lönen förutsatt att det framgår, på lönespecifikation eller motsvarande, hur stor del av lönen som utgör semesterersättning. Emils lönespecifikation saknar den här informationen och han har därmed inte möjlighet att kontrollera att semesterersättningen faktiskt betalas ut som en del av lönen.

För att underlätta för Emil erbjuder sig Wilhelm att företräda honom och ta förhandlingen med hans arbetsgivare. Efter några samtal mellan Wilhelm och arbetsgivaren erkänner arbetsgivaren att han gjort ett misstag, han hade helt enkelt inte koll på hur det här med semesterersättning fungerar. När arbetsgivaren såg över sina rutiner visade det sig att det fanns fler arbetstagare än Emil som saknat förutsättningar att kontrollera sin semesterlön.

Ärendet slutade med att samtliga arbetstagare fick sina avtal justerade och Emil, som med hjälp av Wilhelm drivit ärendet framåt, fick 30 000 kronor extra i semesterersättning. I det här fallet blev arbetsgivaren dessutom tacksam för att misstaget blivit uppmärksammat, det var bara att göra om och göra rätt.

Att få upprättelse

Eftersom arbetsgivaren var så mån om att erkänna sitt misstag och göra rätt för sig krävdes inget skadestånd. Den här typen av förhandling är en av de vanligaste Säljarna ställs inför, det är väldigt sällan en fråga tas till domstol. Wilhelm berättade att han under sina fyra år som jurist på Säljarnas endast varit i domstol sex gånger, oftast går det att lösa problemen genom ett par samtal mellan jurist och arbetsgivare.



Sammanfattning

I slutändan fick Emil sin förlorade semesterersättning och resterande arbetstagare fick sina avtal korrigerade, med andra ord – en förhandling behöver inte vara smärtsam för att bli inkomstbringande. Så stå på dig, ifrågasätt dina arbetsvillkor och våga be om hjälp!

Historien skildrar en verklig händelse, men av sekretessskäl har vi valt att byta ut namnen på de berörda personerna.

Läs mer om rörlig lön i vår guide [“Har du rörlig lön? Här är 5 saker du måste ha koll på!”](#)



SÄLJARNAS

