



Rutin för utbetalning av semesterdagar och komptid¹

Utbetalning under pågående anställning

Om en medarbetare önskar att semesterdagar betalas ut i pengar under pågående anställning, ska detta godkännas av verksamhetschef enligt gällande riktlinjer inom HR-området.

Enligt semesterlagen ska varje medarbetare få minst fyra veckors semesterledighet per kalenderår. Det är tillåtet att spara upp till 30 semesterdagar i högst fem år. Om antalet sparade semesterdagar närmar sig maxgränsen, ska chef och medarbetare tillsammans säkerställa att antalet inte överskrider. Semesterdagar som överskrider tillåten gräns enligt lag eller avtal betalas automatiskt ut i februari året därpå, om de inte tas ut i ledighet.

Utbetalning av sparade semesterdagar efter medarbetarens önskemål ska hanteras restriktivt och endast i särskilda fall där skälen är ömmande. Det är enbart sparade semesterdagar som kan bli aktuella för utbetalning, och antal dagar kan variera beroende på situation.

Om det finns en löneskuld kan denna, efter medarbetarens önskemål, regleras helt eller delvis med sparade semesterdagar. Denna hantering sker i samråd mellan lönekonsult, HR-chef och berörd chef.

Utbetalning efter avslutad anställning

Vid avslut av anställning, exempelvis genom egen uppsägning eller pensionering, betalas kvarvarande semesterdagar ut månaden efter sista anställningsdag. Semesterersättningen beräknas utifrån medarbetarens faktiska sysselsättningsgrad vid avslutet.

Eventuell inestående komptid betalas ut vid samma tillfälle.

Utbetalning vid förlängning av anställning i Svedala kommun

Om en ny anställning påbörjas direkt efter den tidigare, eller inom 14 kalenderdagar, förs både årets semesterdagar och eventuella sparade dagar över till den nya anställningen. Detta gäller oavsett arbetsplats inom kommunen eller förändrad sysselsättningsgrad. Kostnaden belastar den nya arbetsplatsen.

Vid förändrade anställningsvillkor, exempelvis byte från semestertjänst till ferietjänst eller ny anställning i samband med pension, kan semesterdagar inte föras över även om det sker i

¹ Komptid, kompensationsledighet i tid som utges vid arbetad tid utöver ordinarie arbetstid.



direkt anslutning. I sådana fall betalas semesterdagar eller feriedagar ut i pengar, och kostnaden belastar den tidigare arbetsplatsen.

Medarbetaren kan, vid byte av arbetsplats, begära utbetalning av inestående och sparade semesterdagar från föregående anställning. Detta gäller även om ny anställning påbörjas inom 14 dagar. I dessa fall ansvarar den tidigare arbetsplatsen för kostnaden.

Omreglering av anställning vid deltidssjukersättning

Vid omreglering av anställning till följd av beviljad deltidssjukersättning kan sparade semesterdagar, om medarbetaren så önskar, betalas ut baserat på den tidigare sysselsättningsgraden.

Komptid vid förlängning eller byte av anställning

Vid förlängning av anställning på samma arbetsplats kvarstår inestående komptid. Vid byte av arbetsplats ska kompsaldot alltid betalas ut.

Beslut: Kommunledningsgruppen 250616

Ansvarig: HR-enheten