

TIPS TILL SOMMARJOBBARE



Innehåll

1

Tips till sommarjobbare

2

Sök rätt sommarjobb

3

Dags för intervju

4

Skriva avtal

5

Olika anställningsformer

6

Behovsanställning, praktik och provjobb

7

Vad ska du begära i lön?

8

Skatt och arbetsgivaravgift

9

Om du blir sjuk

10

Försäkringar

11

Semester

12

Vad måste du göra på sommarjobbet?

13

Anställningsintyg och tjänstgöringsintyg

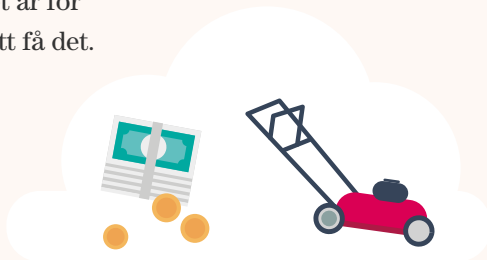
1. TIPS TILL SOMMARJOBBARE

Det är inte helt ovanligt att första jobbet är ett sommarjobb. För att det ska bli en positiv första kontakt med riktiga arbetslivet kan det vara bra för dig att tänka på vissa saker.



2. SÖK RÄTT SOMMARJOBB

Fundera igenom vad det är du vill med ditt sommarjobb. Tänk över vad du vill ha i lön och om det finns förmåner som du tycker är viktiga, men tänk även på att ett sommarjobb kan vara ett bra tillfälle att skaffa erfarenhet, kontakter och nya kunskaper som kan bli användbara i framtiden. Om du söker flera sommarjobb, anpassa då gärna dina ansökningar efter vad det är för jobb du söker. Det ökar dina chanser att få det.



3. DAGS FÖR INTERVJU

Om du gjort en bra ansökan och kanske haft lite tur blir du kallad till intervju. Under intervjun brukar arbetsgivaren ställa frågor om sådant de undrar över efter att ha läst din ansökan, berätta om arbetet, visa runt på arbetsplatsen och även svara på dina frågor om sommarjobbet. Förbered dig gärna inför intervjun och fundera ut några frågor om företaget, arbetsplatsen och sommarjobbet så att du visar att du är intresserad.

Många arbetsgivare vill också ringa någon eller några tidigare arbetsgivare för att få en kompletterande bild av dig som söker och bedöma lämpligheten. Om du inte arbetat förut kan det vara till exempel en lärare eller fotbollstränare.



4. SKRIVA AVTAL

Om allt klickar är jobbet ditt och det är dags att skriva avtal. Tänk på att det sommarjobb som du accepterar innebär ett anställningsavtal och det är ett avtal som ska följas.

Arbetsgivare är skyldiga att lämna skriftligt besked om anställningens grundläggande villkor när någon är anställd. Men ofta är det lika bra att skriva ett kort anställningsavtal även vid kortare anställningar, då vet både du och din arbetsgivare vad ni kommit överens om.

Om något villkor i anställningsavtalet ändras ska arbetsgivaren informera om det skriftligen. Ni måste vara överens om något i anställningsavtalet ska ändras.



5. OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMER

Huvudregeln är att arbetsgivare anställer arbetstagare tillsvidare, det vill säga tills någon av er säger upp anställningen. Men ni kan även avtala om tidsbegränsad anställning även kallat visstidsanställning. Eftersom sommarjobb oftast är för en begränsad tid brukar det vara någon form av visstidsanställning.

Om arbetsgivaren inte har kollektivavtal finns det tre olika visstidsanställningsformer att välja mellan. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal kan det finnas andra anställningsformer i kollektivavtalet.

Säsongsanställning

Normalt handlar det om arbetsuppgifter som styrs av årstidernas växlingar. Typiska branscher där detta förekommer är inom turism och lantbruk. Detta är därför en vanlig anställningsform för sommarjobbare.

Vikariat

Vikariat kan användas när sommarjobbaren ska ersätta någon arbetstagare som är frånvarande, till exempel på semester. Anställningsformen har den begränsningen att arbetstagaren kan vara anställd med vikariatsanställning i sammanlagt högst två år under de senaste fem åren, sedan kan anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning.

Särskild visstid

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

6. BEHOVSANSTÄLLNING, PRAKTIK OCH PROVJOBB

Arbetsgivaren kanske bara vill att du kommer och arbetar vid behov. Men det är bara enligt vissa kollektivavtal som det är tillåtet med behovsanställning.

Vid behov

Arbetsgivare utan kollektivavtal kan välja att antingen anställa någon med arbetstiden formulerad som t.ex. ”10 timmar per vecka enligt schema, mertid kan förekomma” eller skriva korta särskilda visstidsanställningar den eller de dagar som arbetsgivaren och sommarjobbaren kommer överens om anställning allt eftersom. I det första fallet ska arbetsgivaren lägga ut arbetstid och betala lön för åtminstone tiden per vecka som anges i avtalet. I det senare fallet kan sommarjobbaren tacka nej till en erbjuden särskild visstidsanställning och har ingen rätt till ett visst antal timmar per vecka.

Praktik

Obetald praktik förekommer exempelvis inom vissa utbildningar. Men arbetsgivare och anställd kan inte själva komma överens om obetald praktik som innebär att arbete utförs på samma sätt som av andra anställda. Så om du kommer överens med en arbetsgivare om praktik utan att det är anordnat av till exempel skolan eller Arbetsförmedlingen ska du därför få lön för det arbete som utförs.

Provjobb

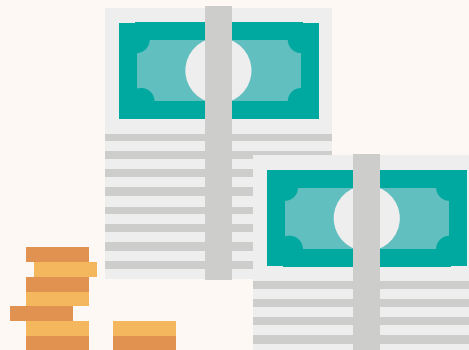
Om ni kommer överens om att du ska provjobba innan du får sommarjobbet ska du få lön. Ofta kan det vara lämpligt att skriva det som en särskild visstidsanställning för det överenskomna provjobbet. Tänk på att om arbetsgivaren har kollektivavtal kan andra regler gälla enligt kollektivavtalet.

7. VAD SKA DU BEGÄRA I LÖN?

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

Om du ska få provisionslön bör du se till att det är tydligt med hur provisionen beräknas. Gör också en bedömning av om du kommer att få en rimlig lön för din arbetsinsats innan du accepterar att få provisionslön. Kom ihåg att semesterlön tjänas in även på rörliga lönedelar.

Även som sommarjobbare ska du få en tydlig lönespecifikation där arbetsgivaren visar bland annat avdraget för preliminär skatt. I lönespecifikationen för slutlönen visar arbetsgivaren också den semesterersättning som du tjänat in och betalas ut när din anställning slutar.



8. SKATT OCH ARBETSGIVARAVGIFT

Arbetsgivaren drar preliminär skatt och betalar arbetsgivaravgift på din lön. Arbetsgivaravgiften finansierar socialförsäkringssystemet och gör att du till exempel kan få sjukpenning om du blir sjuk. En del av arbetsgivaravgiften gör också att du tjänar in till din allmänna pension.

Den preliminära skatten är som en förinbetalning av den inkomstskatt som du ska betala på dina inkomster. Om du inte kommer att tjäna så mycket kan den preliminära skatten bli för stor. Du kan då begära jämkning för att inte behöva vänta på pengarna till efter att du deklarerat och Skatteverket beslutat om din taxering. För skolungdomar finns särskilda möjligheter till jämkning. Du kan enkelt begära det på Skatteverkets webbplats och ska sedan lämna beslutet till din arbetsgivare.

Om du under året kommer att tjäna mindre än det skattefria beloppet (22 208 kr år 2023) räcker det med att du lämnar rätt intyg till arbetsgivaren så ska arbetsgivaren inte dra preliminärskatt. Blanketten laddar du ner från Skatteverkets hemsida.



9. OM DU BLIR SJUK



Blir du sjuk och inte kan arbeta ska du sjukanmäla dig till arbetsgivaren. Arbetsgivaren har sjuklöneansvar de första två veckorna som din arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Om din anställning är kortare än en månad ska du ha varit anställd i 14 kalenderdagar för att ha rätt till sjuklön.

Sjuklöneperioden börjar första dagen med löneavdrag. Arbetsgivaren gör en karensavdrag innan utbetalningen av sjuklön för de första två veckorna sjukfrånvaro. Arbetsgivaren kan begära att du skriftligen intygar att arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom. Andra veckan kan arbetsgivaren begära att du lämnar ett läkarintyg som visar att din arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Om du fortfarande är sjuk dag 15 anmäler arbetsgivaren till Försäkringskassan att du är sjuk. Försäkringskassan bedömer om du har rätt till sjukpenning.

10. FÖRSÄKRINGAR

Det finns inget generellt lagkrav på att arbetsgivare ska ha försäkringar för anställda. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal finns regler om försäkringar i kollektivavtalet. Även arbetsgivare utan kollektivavtal har ofta försäkringar till exempel för olycksfall.



11. SEMESTER

Du som sommarjobbar omfattas av semesterlagens regler som till exempel rätten till ledighet även om den är obetald. Men ni kan avtala bort rätten att ta ut semesterledighet om sommarjobbet ska vara i högst tre månader. Sommarjobbare tjänar in semesterlön och får ut den som semesterersättning när anställningen upphör.

Arbetsgivare kan inte tvinga någon anställd att ta ut obetald semester. Om företaget har semesterstängt kan det därför vara lämpligt att ni avtalar om två perioder, en anställning före semesterstängningen och en efter.

Om arbetsgivaren har kollektivavtal kan andra regler om semester gälla enligt kollektivavtalet.



12. VAD MÅSTE DU GÖRA PÅ SOMMARJOBET?

Huvudregeln är att det är arbetsgivaren som bestämmer på arbetsplatsen genom att leda och fördela arbetet. Men det finns lagar och regler som gör att arbetsgivaren inte får göra vad som helst.

Det är också arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön. Du ska som anställd medverka i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljön är både den fysiska miljön och den psykosociala arbetsmiljön. Så om du inte trivs eller mår dåligt av något på arbetet ska du ta upp det med din arbetsgivare. Det är sedan upp till arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder. Du ska också medverka till att andra trivs genom att behandla dem på ett bra sätt.

Följa instruktioner

Instruktionerna är extra viktiga när du som sommarjobbare är minderårig. Detta eftersom du inte får utföra alla typer av arbetsuppgifter, har särskilda begränsningar vad gäller arbetstider

med mera. Det kan därför krävas att arbetsgivaren gör särskilda anpassningar till exempel i schemat för dig. Du hittar utförlig information om detta på Arbetsmiljöverkets webbplats.

Du ska som anställd följa det ni avtalat om i anställningsavtalet och de regler som gäller på arbetsplatsen, bland annat de instruktioner som du får. Om du missköter dig kan arbetsgivaren vara tvungen att vidta åtgärder för att kunna behålla en god arbetsmiljö, kunder med mera. Om en tillsägelse inte räcker kommer arbetsgivaren att förklara skriftligen vad som gäller på arbetsplatsen, på vilket sätt du brutit mot vad som gäller och vad det kan få för konsekvenser för arbetsgivaren och dig som sommarjobbar.

13. ANSTÄLLNINGSINTYG OCH TJÄNSTGÖRINGSINTYG

När sommarjobbet är över bör du be att arbetsgivaren skriver ett anställningsintyg. Det kan du använda när du söker nytt arbete. Ett anställningsintyg ska innehålla ditt namn och personnummer, företagets namn och organisationsnummer, anställningsform, perioden för anställningen, vilken befattning som du haft och en beskrivning av arbetsuppgifterna och arbetsgivaren ska skriva under.

Om anställningen varar längre tid än sex månader kan du be arbetsgivaren att även skriva in sin bedömning så att det blir ett så kallat arbetsbetyg. Du har rätt att få struket ur betyget sådant som är irrelevant eller negativt.

Om du kommer att vara arbetslös efter sommarjobbet och ska söka a-kassa ska du be arbetsgivaren att fylla i blanketten arbetsgivarintyg till a-kassan.

Uppgifterna som arbetsgivaren lämnar kommer sedan att användas för att bedöma om du har rätt till dagpenning och beräkning av dagpenning med mera.

Lycka till med ditt sommarjobbade!



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!

Besöksadress: Rådmansgatan 40 Postadress: 106 67 Stockholm Växel: 08 406 17 00 | foretagarna.se