

Arbetskydd och arbetsvillkor gäller också för sommarjobb

Med en ung arbetstagare avses en arbetstagare som inte har fyllt 18 år. En person som har fyllt 15 år och som har uppfyllt sin läroplikt kan anställas. En 14-åring eller en som fyller 14 i år får utföra lätt arbete under högst hälften av sommarferierna, såvida arbetet inte skadar hans eller hennes hälsa, utveckling eller fortsatta skolgång.

Med undantagstillstånd av arbetskyddsmyndigheterna får en 13-åring eller yngre person tillfälligt arbeta som aktör eller assistent vid konstnärliga, kulturella och liknande evenemang.

[Lag om unga arbetstagare](#)

[SHMs förordning om en förteckning över exempel på lätta arbeten som är lämpliga för unga arbetstagare](#)

Arbetsavtal

Arbetsavtalet bör alltid göras upp skriftligt, även om ett muntligt avtal också gäller. En 15-åring kan själv ingå ett arbetsavtal. För unga under 15 år undertecknar vårdnadshavaren arbetsavtalet på den unga personens vägnar. Den unga arbetstagaren kan också underteckna avtalet själv men behöver då vårdnadshavarens samtycke. Det lönar sig att göra upp arbetsavtalet i två exemplar, ett för arbetstagare och ett för arbetsgivaren. I arbetsavtalet bör alltid ingå uppgifter om lönen, arbetstiderna, arbetsuppgifterna och anställningens längd samt vilket kollektivavtal som gäller och grunden för visstidsanställning. Om man inte gör upp ett skriftligt arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att själv ge arbetstagaren en skriftlig utredning över de villkor som gäller i anställningen, om anställningsförhållandet pågår längre än en månad.

[Arbetsavtalsmodell](#)

[Arbetsavtalslagen](#)

Lön

Lönen bestäms vanligtvis i branschens kollektivavtal. Det lönar sig alltid att kontrollera att lönen och tilläggen har betalats rätt. Varje sommar förekommer det fall där grundlönen eller åtminstone övertids- eller söndagsersättningarna eller kvälls- och andra tillägg som ska betalas i enlighet med kollektivavtalet har blivit obetalda. Det är inte tillåtet att låta dessa ingå i grundlönen, utan de ska betalas utanpå lönen. Lönen ska betalas på det konto som arbetstagaren anger. Arbetsgivaren får betala lönen kontant endast av tvingande skäl, t.ex. då om arbetstagaren inte har ett bankkonto. I samband med lönebetalningen ska arbetsgivaren också ge arbetstagaren ett lönekvitto.

Arbetstid

Unga under 15 år får arbeta högst 7 timmar per dag och 35 timmar per vecka under skolfrierna. Övertidsarbete är

inte tillåtet. Personer som har fyllt 15 år får arbeta lika långa dagar som fullvuxna och med beaktande av visa beegränsningar får unga personer som har fyllt 15 år också utföra övertidsarbete. Arbetstiden för en person som är under 15 år ska placeras mellan klockan 08.00 och 20.00 och arbetstiden för en som har fyllt 15 år mellan klockan 06.00 och 22.00. Nattarbete är förbjudet för unga. Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstiderna.

[Arbetsstidslagen](#)

Arbetsintyg

Visstidsanställningar upphör vid den tidpunkt som anges i arbetsavtal utan uppsägningstid. Arbetstagaren har rätt att få ett arbetsintyg när anställningsförhållandet upphör. Det lönar sig alltid att begära ett arbetsintyg, det är en viktig handling när man ska söka en ny arbetsplats eller en utbildningsplats.

[Arbetsintygsmodell](#)

Arbets säkerhet

Arbetsuppgifterna ska anpassas till den unga personens fysiska och psykiska prestationsförmåga. Det är viktigt att arbetsgivaren särskilt noga ser till den unga arbetstagaren blir introducerad i arbetet och övervakas under arbetet. Åtminstone i början av anställningen förutsätts i praktiken fortgående övervakning för att arbetsgivaren ska kunna förvissa sig om att den unga har lärt sig att utföra sina arbetsuppgifter rätt och på ett säkert sätt.

I förordningen om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare fastställs de förutsättningar under vilka arbetstagare under 18 år får utföra sådana särskilt skadliga och farliga arbeten som avses i lagen om unga arbetstagare.

[Förordning](#)

[Förteckning över exempel på arbeten som är farliga för unga arbetstagare](#)

Hjälp och råd

Om det uppstår problem i samband med sommarjobbet ska de i första hand utredas på arbetsplatsen. Begär hjälp av förtroendemannen, arbetskyddsfullmäktig eller en annan representant för arbetstagarna, om det har valts en för arbetsplatsen. Om frågan inte kan utredas på arbetsplatsen kan du vända dig till ansvarsområdet för arbetskyddet vid regionförvaltningsverket. Hos arbetskyddsmyndigheterna får både arbetsgivare och arbetstagare råd och anvisningar. Fackligt anslutna arbetstagare kan också kontakta sitt eget fackförbund.

[Arbetskyddsmyndighetens kontaktuppgifter](#)

