



En förenklad semesterlag, m.m.

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens förslag i proposition 2009/10:4 *En förenklad semesterlag, m.m.* Regeringen föreslår ändringar i framför allt semesterlagen (1977:480) men även i annan lagstiftning, t.ex. arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262). Förslaget innebär att semesterlagen förenklas i sak, språkligt och redaktionellt. Bland annat införs en ny beräkningsregel för semesterlön, sammalöneregeln, för arbetstagare med fast lön. Andra förenklingar gäller semesterlönegrundande frånvaro, rätten till semesterledighet även vid kortare anställning, semesterledighet vid deltid och oregelbunden arbetstid samt beräkning av semesterlön för sparad semester.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

I den motion som väckts med anledning av propositionen yrkar Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna avslag på propositionen i dessa delar.

Utskottet godtar lagförslagen med mindre redaktionella förändringar och föreslår att motionen avslås.

Partiföreträdarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna i utskottet följer upp sin motion med en reservation.

Utskottet godtar därutöver förslaget till ändring i lönegarantilagen (1992:497). Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2010.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning	4
Utskottets överväganden	5
Proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.	5
Reservation	11
Avslag på propositionen, punkterna 1–3, punkt 1 (s, v, mp)	11
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	13
Propositionen	13
Följdmotionen	13
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	14
<i>Bilaga 3</i>	
Utskottets lagförslag	41

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Avslag på propositionen, punkterna 1–3

Riksdagen avslår motion

2009/10:A4 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkandena 1–3.

Reservation (s, v, mp)

2. Antagande av lagförslag

Riksdagen antar regeringens förslag till

- a) lag om ändring i semesterlagen (1977:480) med den ändringen dels att i förslagets 3 § ordet ”är” ska bytas ut mot ”kallas”, dels att förslagets 16 § får den lydelse som utskottet föreslår i bilaga 3,
- b) lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262),
- c) lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
- d) lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497). Därmed bifaller riksdagen proposition 2009/10:4 punkterna 2–4 och bifaller delvis proposition 2009/10:4 punkt 1.

Stockholm den 5 november 2009

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Hillevi Engström

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Hillevi Engström (m), Berit Högman (s), Tomas Tobé (m), Elisabeth Svantesson (m), Annika Qarlsson (c), Lars Lilja (s), Maria Stenberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s), Reza Khelili Dylami (m) och Tina Acketoft (fp).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta betänkande behandlas regeringens proposition 2009/10:4 *En förenklad semesterlag, m.m.* Regeringen lägger där fram förslag om ändringar i bl.a. semesterlagen och följdändringar i annan lagstiftning. I ärendet behandlas också motion 2009/10:A4 (s, v, mp) som väckts med anledning av propositionen. Propositionen och motionen härrör från riksmötet 2009/10 och refereras i fortsättningen utan årtal.

Utskottets överväganden

Proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet föreslår att riksdagen bifaller propositionen med vissa justeringar när det gäller förslaget till ändringar i semesterlagen. Motionen med yrkande om avslag på förslaget om ändringar i semesterlagen och de lagförslag som innehåller följdändringar avstyrks.

Jämför reservationen (s, v, mp).

Propositionen

I propositionen föreslår regeringen att *semesterlagen (1977:480)* ska förenklas i sak, språkligt och redaktionellt. Förslaget innebär bl.a. följande.

Regeringen föreslår att en ny beräkningsregel för semesterlön, *sammalöneregeln*, införs för arbetstagare med fast lön. *Procentregeln*, som i dag gäller för beräkning av semesterlön, behålls och förenklas.

Vid beräkning enligt *sammalöneregeln* utgörs semesterlönen av fast lön och fasta lönetillägg på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Därtill kommer ett semestertillägg som för varje betald semesterdag är 1,82 % av veckolönen för veckoavlönade arbetstagare och 0,43 % av månadslönen för månadsavlönade arbetstagare. Semesterlönen ska betalas ut i samband med semesterledigheten. För en arbetstagare som har rörliga lönedelar betalas därutöver semesterlön, beräknad på de rörliga lönedelarna, vilken utbetalas senast en månad efter semesterårets slut. Semesterlönen för de rörliga lönedelarna är 12 % av summan av dessa under semesteråret.

Semesterlön ska beräknas enligt *procentregeln* för arbetstagare som har lön som inte är bestämd per vecka eller månad, som har lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del och den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst 10 % av den sammanlagda lönen under semesteråret, som har en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret, som har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället eller som under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande om frånvaron inte pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och fortfarande pågår i denna omfattning vid semestertillfället.

En arbetsgivare kan välja att tillämpa procentregeln även för arbetstagare som har fast lön.

Genom förslaget får de korttidsanställda, hemarbetande och okontrollerade arbetstagarna samma rätt till semesterledighet och semesterlön som övriga arbetstagare. Om en anställning avses pågå högst tre månader och inte heller varar längre tid kan det dock fortfarande avtalas om att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådana fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning vid anställningens slut.

Regeringen föreslår att en regel införs som förtydligar att förläggning av semesterledighet för arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid ska göras på så sätt att arbetstagarna får lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Det föreslås en beräkningsmodell för antalet semesterdagar med semesterlön i lagen. Antalet bestäms enligt följande beräkning. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. I anställningstiden ska dock inräknas frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Uppstår brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande när en arbetstagare varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd.

All typ av ledighet då en arbetstagare uppbär tillfällig föräldrapenning, eller skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning vid ledighet enligt föräldraledighetslagen, är, enligt förslaget, semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för en ensamstående förälder 180 dagar. För viss frånvaro har det tidigare inte gällt någon tidsgräns.

En annan nyhet i förslaget är att semesterlön för sparad semester – en arbetstagare får under vissa förutsättningar spara en eller flera dagar till ett senare semesterår – beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Det införs en särskild regel för arbetstagare som har flera anställningar som följer på varandra hos en och samma arbetsgivare. Om det innan en anställning upphör står klart att ett nytt anställningsförhållande mellan samma parter kommer att påbörjas i nära anslutning till det tidigare anställningsförhållandet ska dessa anställningar i semesterhänseende räknas som en sammanhängande anställning. Med ”i nära anslutning” menas att det ska vara anställningar med högst ett par veckors mellanrum. Regeln införs

för att tidsbegränsat anställda ska få samma möjlighet att ha semester som tillsvidareanställda arbetstagare men gäller även om det skulle vara fråga om tillsvidareanställningar.

Förslagen som avser ändringar i den *arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)* och *lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete* är följdändringar med anledning av ändringarna i semesterlagen.

De nya reglerna i semesterlagen med följdändringar föreslås träda i kraft den 1 april 2010. Enligt en särskild övergångsbestämmelse ska de nya bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada tillämpas första gången på frånvaroperioder som påbörjas efter ikraftträdandet. För den som är frånvarande på deltid av sådana skäl gäller dock de nya bestämmelserna från ikraftträdandet.

Dessutom föreslår regeringen att 1 § *lönegarantilagen (1992:497)* ändras så att hänvisningen till ett upphävt direktiv ersätts med en hänvisning till Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (kodifierad version). Regeringen föreslår att denna lagändring träder i kraft den 1 januari 2010.

Motionen

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna yrkar i motion A4 yrkandena 1–3 avslag på förslaget om ändringar i semesterlagen, den arbetsrättsliga beredskapslagen och lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Partierna menar att ambitionen att förenkla semesterlagen är god, men att de förändringar som föreslås inte innebär en förenkling. De hävdar att propositionen framstår som ett hafsvverk av regeringen. Varken arbetstagare eller arbetsgivare kommer att få några nämnvärda fördelar av förslaget. På en punkt innebär det dessutom tydliga nackdelar för en grupp arbetstagare, nämligen de långtidssjukskrivna.

Partierna säger sig reagera särskilt starkt mot förslaget att frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semestergrundande om frånvaron är långvarig. De marginella förbättringar som förslaget innebär för arbetsgivare uppväger inte de betydande försämringar som det innebär för arbetstagare. Det drabbar långtidssjukskrivna som redan befinner sig i en utsatt situation och kvinnor eftersom de i större utsträckning än män är sjukskrivna på hel- eller deltid.

Partierna framför även kritik mot att det saknas en genomarbetad jämförelseanalys och menar att en sådan bör presenteras innan förslagen kan genomföras.

Utskottets ställningstagande

I likhet med regeringen anser utskottet att semesterlagen behöver moderniseras, förenklas och förtydligas, detta bl.a. för att företagens administrativa kostnader ska kunna minska. Kollektivavtalen täcker en mycket stor del av arbetsmarknaden och det är arbetsmarknadens parter som avgör i vilken utsträckning de nu framlagda förslagen ska påverka utformningen av semesterreglerna i kollektivavtalen. Utskottet välkomnar regeringens förslag om en förenklad semesterlag.

I motionen som väckts med anledning av propositionen har Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet yrkat avslag på förslagen om ändringar i semesterlagen, den arbetsrättsliga beredskapslagen och lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Partierna har dock i mycket begränsad omfattning bemödat sig om att i sak bemöta regeringens förslag. Utskottet konstaterar att lagstiftningen ska reglera komplexa förhållanden och att det därför finns begränsningar när det gäller hur mycket man kan förenkla. Utskottet anser mot denna bakgrund att de ändringar som regeringen föreslår i semesterlagen faktiskt uppfyller det avsedda syftet. De bör bl.a. kunna innebära att företagens administrativa börda minskar så att företagarna kan ägna mer tid och resurser åt att utveckla verksamheten. På det sättet kan företagen växa och anställa fler personer. Förslagen bedöms dessutom innebära att de berörda parterna lättare kan förstå lagen.

Utskottet vill dock i förtydligande syfte tillägga följande i fråga om förslaget till *ändringar i semesterlagen*.

Förslagets 2 a och 5 §§. 2 och 2 a §§ anger i vilken utsträckning lagens bestämmelser är tvingande eller dispositiva. Enligt 2 a § kan avvikelser göras genom avtal eller kollektivavtal. Paragrafens första stycke anger att avvikelse får göras genom *avtal* från vissa uppräknade bestämmelser ”i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna”. En av dessa bestämmelser är 5 § som i sin nya lydelse anger att det vid kortare anställningar är möjligt att avtala att semesterledighet inte ska läggas ut (första meningen). Det anges också att arbetstagaren i sådant fall har rätt till semesterersättning (andra meningen).

Motsvarande reglering i lagens nuvarande lydelse, 5 § andra och tredje styckena, innehåller också en bestämmelse som avser ersättningen för arbete (vederlag) vid kortare anställningar. Bestämmelsen bygger på en s.k. presumtion. Vederlaget för arbetet förutsätts inbegripa semesterersättning om inget annat framgår av omständigheterna. Denna presumptionsregel föreslås nu bli upphävd. Utgångspunkten ska i stället vara att semesterersättning inte i något fall ska antas ingå i ersättningen för arbetet.

Denna rätt till semesterersättning kan – enligt vad som följer av 2 a § första stycket – inte avtalas bort. Denna tvingande regel bör dock enligt utskottets mening inte hindra att man avtalar om att den semesterersättning som arbetstagaren har en ovillkorlig rätt till ska ingå i lönen vid dessa

kortare anställningar. En förutsättning är att det öppet och tydligt redovisas att den ingår. Om semesterersättningen på detta sätt inkluderas måste också lönen ökas.

Förslagets 3 §. I den nuvarande lydelsen av förslagets 3 § första stycket (bilaga 2) har felaktigt angetts ordet ”är” i stället för ”kallas”. Någon sådan ändring har inte varit avsedd.

Förslagets 16 §. Som framgått ovan föreslås en alternativ metod att beräkna semesterlön genom den s.k. sammalöneregeln. De båda metoderna, sammalöneregeln respektive procentregeln, och förutsättningarna för deras tillämpning, anges i lagförslagets 16 §. I princip tillämpas sammalöneregeln vid lön som bestäms per vecka eller månad (paragrafens första stycke) och procentregeln i fem angivna fall (punkt 1–5 i paragrafens andra stycke). Paragrafen innebär att arbetsgivaren *måste* tillämpa procentregeln om de angivna förutsättningarna föreligger. Arbetsgivaren har också en *möjlighet* att använda procentregeln även om förutsättningarna för att tillämpa sammalöneregeln skulle vara för handen. Det finns alltså ingen situation där sammalöneregeln ovillkorligen måste tillämpas. Enligt propositionen kan arbetsgivaren dessutom välja att tillämpa olika beräkningsmetoder för sina anställda. Utskottet vill framhålla att denna valmöjlighet för arbetsgivaren självfallet inte får användas t.ex. på ett sätt som är diskriminerande enligt diskrimineringslagen eller den särskilda lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Det finns i sammanhanget skäl att peka på att avsikten med det semestertillägg som är en del av den föreslagna sammalöneregeln är att så långt som möjligt säkerställa att denna alternativa beräkningsmetod ger en i huvudsak lika stor semesterlön som procentregeln. Som framförs i propositionen är det dock inte möjligt att uppnå exakt likhet mellan de båda reglerna. Punkt 5 enligt ovan avser frånvaro under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande. Enligt propositionen ska procentregeln tillämpas när arbetstidens omfattning vid själva semestertillfället inte är densamma som arbetstiden under intjänandeåret. För det fall arbetstiden är densamma såväl under intjänandeåret som vid semestertillfället kan sammalöneregeln tillämpas eftersom semesterlönen då kommer att spegla lönen under intjänandeåret. Utskottet förordar en annan lydelse av punkt 5 för att detta ska komma till tydligare uttryck i lagtexten. Även vissa redaktionella ändringar bör göras i denna paragraf. Förslag om detta finns i bilaga 3 till betänkandet.

När det gäller propositionens beskrivning av hur beräkningen av antalet semesterdagar med semesterlön ska göras vill utskottet för tydlighetens skull peka på att variabeln B i den formel som återfinns på sidan 41 i propositionen rätteligen ska avse antalet frånvarodagar utan lön som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§.

När det gäller regeringens förslag till ändring av 17 § kan utskottet konstatera att den lydelse av lagen som återges i vänsterspalten (bilaga 2) under rubriken "Lydelse enligt proposition 2008/09:194" numera är antagen av riksdagen (bet. 2009/10:SfU4, rskr. 2009/10:16).

Utskottet föreslår *sammanfattningsvis* att riksdagen, med de ovan angivna ändringarna, bifaller propositionen och antar de där framlagda lagförslagen, vilket innebär att motion A4 yrkandena 1–3 (s, v, mp) avstyrks.

Reservation

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservation. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

Avslag på propositionen, punkterna 1–3, punkt 1 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Lars Lilja (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Patrik Björck (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår proposition 2009/10:4 punkterna 1–3. Därmed bifaller riksdagen motion

2009/10:A4 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkandena 1–3.

Ställningstagande

Vi yrkar avslag på propositionen i de delar som avser ändringar i semesterlagen och följdändringarna i annan lagstiftning.

Vi menar att ambitionen att förenkla semesterlagen är god, men vi anser inte att de förändringar som föreslås verkligen innebär en förenkling. Propositionen framstår som ett hafsverk av regeringen där de sammantagna fördelarna inte överväger nackdelarna, varken för arbetstagare eller arbetsgivare.

Vi är kritiska till flertalet förslag till förändringar men vill särskilt peka på följande.

Förslaget innebär tydliga nackdelar för långtidssjukskrivna när nu regeringen föreslår att sjukdom och arbetsskada endast kan vara semesterlönegrundande under ett helt intjänandeår jämfört med den nuvarande regeln om två hela intjänandeår. De marginella förbättringar som förslaget innebär för arbetsgivare uppväger inte de betydande försämringar som förslaget innebär för arbetstagare. Förslaget drabbar långtidssjukskrivna som redan befinner sig i en utsatt situation och särskilt kvinnor eftersom de i större utsträckning än män är sjukskrivna på hel- eller deltid.

Regeringens förslag innebär att arbetsgivare i vissa situationer ensidigt ska kunna välja mellan beräkning enligt sammalöneregeln och en procentregel enligt nuvarande modell. I dag har arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal reglerat att det utöver utgående lön och semestertillägg tillkommer en viss procent på summan av rörliga lönedelar under intjänandeåret. Det innebär att parterna har kommit överens om en modell som inte

ger arbetsgivare ensidig rätt att välja beräkningsmetod. Även om reglerna i 16 a–16 b §§ föreslås bli dispositiva så försvårar den föreslagna skrivningen sådana överenskommelser. Arbetsgivare vid arbetsplatser där kollektivavtal saknas och arbetsplatser där det inte finns centralt kollektivavtal med avvikelser från lagens regler kan dessutom med de föreslagna reglerna välja helt fritt. Vi befarar att denna möjlighet kan komma att missbrukas så att vissa arbetsgivare systematiskt väljer den metod som ger lägst semesterlön. Vi menar att regeringen underskattar denna risk. Arbetsgivarens ensidiga rätt att välja metod borde dessutom uttryckligen vara förenad med en skyldighet för arbetsgivaren att före ett sådant beslut förhandla med arbetstagarparten. Nu blir arbetstagersidan i stället hänvisade till medbestämmandelagens allmänna förhandlingsregler, i den mån de är tillämpliga.

Dessutom vill vi påpeka att de föreslagna förändringarna i beräkningsreglerna av semestertillägg och förslaget att ta bort den särskilda beräkningsregeln för semesterlön vid sparade semesterdagar kan komma att drabba enskilda arbetstagare särskilt hårt beroende på skillnader i löneutveckling och variation i sysselsättningsgrad över tid. Kvinnor, och då i synnerhet LO-kvinnor, är en särskilt utsatt grupp i detta sammanhang, detta eftersom LO-grupperna haft en lägre genomsnittlig löneökning under de senaste tio åren än den som regeringens förslag förutsätter och eftersom kvinnor i större utsträckning än män har en varierad sysselsättningsgrad.

Av bl.a. dessa skäl är vi kritiska till att förslaget saknar en genomarbetad jämställdhetsanalys och menar att en sådan bör presenteras innan ändringarna kan genomföras.

Det anförda innebär att regeringens proposition 2009/10:4 punkterna 1–3 bör avslås av riksdagen och motion 2009/10:A4 yrkandena 1–3 (s, v, mp) bör bifallas.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497).

Följdmotionen

2009/10:A4 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp):

1. Riksdagen beslutar att avslå propositionens förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).
2. Riksdagen beslutar att avslå propositionens förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).
3. Riksdagen beslutar att avslå propositionens förslag till lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

I Förslag till lag om ändring i semesterlagen
(1977:480)

Härigenom föreskrivs i fråga om semesterlagen (1977:480)¹
dels att 23 och 27 §§ ska upphöra att gälla,
dels att rubriken närmast före 4 § ska utgå,
dels att 1, 2, 3–22, 24–26, 28–31 och 33 §§ samt rubrikerna närmast
 före 9, 10, 18 och 31 §§ ska ha följande lydelse,
dels att det i lagen ska införas tolv nya paragrafer, 2 a, 3 a, 12 a, 12 b,
 16 a, 16 b, 17 a, 17 b, 26 a, 29 a, 30 a och 30 b §§, samt närmast före 1,
 2, 3, 3 a, 7, 8, 13, 14, 16 a, 16 b, 17, 20, 22, 26, 26 a, 30, 30 a och 30 b §§
 nya rubriker av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse**Semesterförmåner*

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

1 §

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. *Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.*

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22,

2 §

Ett avtal, som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks, är ogiltigt i den delen. Detta gäller dock inte, om något annat framgår av lagen.

¹ Senaste lydelse av 27 § 1992:1329.

23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, av kollektivavtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

2 a §

Genom avtal får avvikelse göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

Genom kollektivavtal, som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får avvikelse göras från 3, 3 a, 9, 11 § andra stycket, 16–16 b, 22, 26, 26 a, 29, 29 a och 30 §§.

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frågor tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Semesterår och intjänandeår

3 §

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår är intjänandeår.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Semesterledighet och semesterdagar

3 a §

Semesterledighet avser hela dagar. I ledigheten ingår enstaka semesterdagar eller en period av semesterdagar, inklusive arbetsfria dagar. Ledigheten börjar och slutar med en semesterdag.

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

4 §²

Arbetstagare har rätt till tjugo-fem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

En arbetstagare har rätt till tjugo-fem semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagaren rätt till endast fem semesterdagar.

Under semesterledighet ska arbetstagaren ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §.

² Senaste lydelse 1992:1329.

5 §³

Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställes arbetstagare för arbete, som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för begränsad tid får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

6 §

En arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den utsträckning arbetstagaren inte redan har haft sådan ledighet i den tidigare anställningen.

Om överföring av semester-

³ Senaste lydelse 2007:392.

förmåner till ny anställning hos samma arbetsgivare finns bestämmelser i 30 b §.

Semesterdagar med semesterlön

7 §

Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande.

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Semesterdagar utan semesterlön

8 §

En arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön.

Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagaren önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren *ej* senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren *inte* senare avstå från ledigheten utom i fall som anges i 13 §.

Beräkning av semesterledighet

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag

9 §

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

En arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, har vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst nittion dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Har i fall som avses i första stycket arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning en veckodag, som inte är lördag eller söndag, och som infaller under semesterledigheten, räknas den veckodagen som semesterdag.

Om semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag.

*Förläggning av semesterledighet**Semesterledighetens förläggning*

10 §

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som *avser* förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal *ej* träffats, *skall gälla vad som föreskrives* i andra och tredje styckena.

*Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation *ej* önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.*

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

*Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet *ej* uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån *ej* annat har avtalats.*

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör *det*, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som *rör* förläggningen av semesterledighet. I fråga om *en* arbetstagare för vilken *ett* sådant avtal *inte har* träffats *gäller bestämmelserna* i andra och tredje styckena.

*Det som föreskrivs om arbetsgivares förhandlingskyldighet i 11 och 13 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas på motsvarande sätt när *det* gäller förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 §. Om arbetstagaren *inte* företräds av *en* förhandlingsberättigad organisation eller om *en* sådan organisation *inte* önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.*

*När *det* gäller förläggningen av annan semesterledighet *än* sådan som avses i 12 §, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med *arbetstagarens* organisation *inte* har ägt rum.*

11 §

Om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte något annat har avtalats.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Har beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

12 §

Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

Om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Även utan stöd av avtal får en sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

12 a §

Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

12 b §

Av semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska dagar med semesterlön läggas ut först, om inte annat har avtalats.

Semesterledighet vid permittering

13 §

Beslutar arbetsgivare om permittering som *arbetstagare ej* hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, *som ej är förenad med semesterlön, i den mån* ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om *han* underrättar arbetsgivaren senast två veckor före *semesterledighetens* början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, *har han rätt att* avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål *underrätta* arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten *med* utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Beslutar *en* arbetsgivare om permittering som *arbetstagaren inte* hade anledning *att* räkna med när besked *lämnades* enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet *utan* semesterlön, *om* ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om *arbetstagaren* underrättar arbetsgivaren senast två veckor före *ledighetens* början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, *får arbetstagaren* avstå från ledigheten *om han eller hon* utan dröjsmål *underrättar* arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten *vid* utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.

14 §

Semesterledighet får *ej* utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på *förhållande* som *ej* hänför sig till arbetstagaren personligen, *skall* semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller *ej i den mån* uppsägningstiden överstiger sex månader.

Semesterledighet får *inte* utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på *förhållanden* som *inte* hänför sig till arbetstagaren personligen, *ska* semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller *inte om* uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 §⁴

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2–7 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat.

Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som i övrigt är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådana dagar inte räknas som semesterdagar. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat.

16 §⁵

Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han

Semesterlön för en arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt 16 b §.

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

- 1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,*

- 2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret,*

- 3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret,*

- 4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller*

- 5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, om frånvaron inte pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i sådan omfattning vid semestertillfället.*

⁴ Senaste lydelse 1994:2079.

⁵ Senaste lydelse 1992:1329.

skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön finns i 24 och 25 §§.

Semesterlön enligt sammalöne-regeln

16 a §

Semesterlön enligt sammalöne-regeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är för veckoavlönade arbetstagare 1,82 procent av veckolönen och för månadsavlönade arbetstagare 0,43 procent av månadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semestertillägget.

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret.

Semesterlön enligt procentregeln

16 b §

Semesterlön enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret.

I lönesumman ska inte följande inräknas:

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller
3. permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid.

För varje sådan frånvarodag

som anges i andra stycket 2 ökas i stället lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete i stället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Semesterlönegrundande frånvaro

Lydelse enligt proposition Föreslagen lydelse
2008/09:194

17 §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när *fråga är om*

1. *ledighet* på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret *icke* överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. *ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 10 c § i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,*

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när *det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.*

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd.

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 a §

Frånvaro från arbetet är se-

mesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket nämnda lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,

2. tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, eller

3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ lagen om allmän försäkring, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

17 b §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

1. ledighet med anledning av risk för överförande av smitta,

a) om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, och

b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar,

3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande tecken- och språkutbildning för vissa för-

äldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag.

4. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar, eller

5. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Rätt att spara semesterledighet

18 §

Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får spara en eller flera sådana överskjutande dagar till ett senare semesterår.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte annat följer av 20 § andra stycket.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som har sparats från tidigare år.

19 §

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur

Vill en arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetsgivaren underrättas i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren har meddelat hur många semester-

många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. *Arbetstagare*, som vill *taga i anspråk* sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, *skall* meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

dagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. *En arbetstagare* som vill *ta ut* sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, *ska* meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast om inte annat har avtalats.

Förläggning av sparade semesterdagar

20 §

Sparade semesterdagar *skall* förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock *ej* om annat har avtalats eller *särskilda skäl föreligger* mot att semesterdagarna förlägges till det året. *Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.*

Sparade semesterdagar *ska* förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock *inte* om *något* annat har avtalats eller *om det finns särskilda skäl* mot att semesterdagarna förläggs till det året.

Om arbetstagaren har avsett att sparade semesterdagar ska förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och om sådan förläggning skulle medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas om att semesterdagarna ska läggas ut under det sjätte året.

21 §

Önskar *arbetstagare* samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, *skall* dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om *ej* annat har avtalats.

Önskar *en arbetstagare* samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, *ska* dessa och hela semesterledigheten för semesteråret *läggas ut* i en följd, om *inte* annat har avtalats.

Semesterlön för sparade semesterdagar22 §⁶

Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock fränsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 16 § andra stycket tredje och fjärde meningarna.

Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16–16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

24 §

Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

25 §

Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skäligen kostersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

En arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skäligen kostersättning för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del.

⁶ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

Utbetalning av semesterlön

26 §

Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semester tiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

Arbetsgivaren ska betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten.

Semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

26 a §

Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16–16 b §§, och ska betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön betalas dock ut endast för det antal dagar som tillsammans med det antal dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem.

28 §

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om an-

anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren *skall* gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

ställningen *hade* upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren *ska* gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §.

29 §⁷

Semesterersättning *bestämmer* enligt grunderna för beräkning av semesterlön. *För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.*

För sparade semesterdagar *skall* semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. *arbetstagarens sjukdom,*
2. *förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningskydd eller*

3. *uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs.*

Semesterersättning *bestäms* enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

För sparade semesterdagar *ska* semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

29 a §

Har en arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan

⁷ Senaste lydelse 1994:637.

semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

- 1. arbetstagarens sjukdom,*
- 2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller*
- 3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs.*

Utbetalning av semesterersättning

30 §

Semesterersättning *skall* betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Semesterersättning *ska* betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Om det inte går att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde.

Okontrollerade arbetstagare

30 a §

Om en arbetstagare utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, får avtal träffas om avvikelser från bestämmelserna om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får inte innebära en inskränkning i arbetstagarens rätt att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår.

Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

30 b §

Om det innan en anställning har upphört står klart att en ny anställning mellan parterna kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en enda anställning.

Första stycket tillämpas endast om

- 1. den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,*
- 2. semesterersättning inte redan har betalats ut, och*
- 3. arbetstagaren har förklarat att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.*

Övergång av företaget

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upp-

Övergång till ny arbetsgivare31 §⁸

En arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till en ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår en arbetstagare till en ny arbetsgivare inom samma koncern, ska arbetstagaren i semesterhänseende ha samma rätt i den nya anställningen som i den tidigare. Detta förutsätter dock, att arbetstagaren inte får semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att arbetstagaren senast en månad efter anställ-

⁸ Senaste lydelse 1994:1688.

hörande *avger förklaring till såväl* den tidigare *som* den nye arbetsgivaren, att *han önskar* överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp *svarande mot* den semesterersättning som *denne eljest haft att utge* till arbetstagaren.

ningens upphörande *förklarar för både* den tidigare *och* den nye arbetsgivaren, att *han eller hon vill* överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ett belopp *motsvarande* den semesterersättning som *den tidigare arbetsgivaren annars skulle ha betalat* till arbetstagaren.

33 §

Arbetstagare som vill *fordra* semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag *skall* väcka talan *därom* inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha *erhållit* den förmån *till vilken anspråket hänför sig*. Försummar *han* det, är rätten till talan förlorad.

En arbetstagare som vill *begära* semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag *ska* väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha *fått* den förmån *som begäran gäller*. Försummar *arbetstagaren* det, är rätten till talan förlorad.

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

2. De nya bestämmelserna i 17 § tillämpas första gången på frånvaroperioder som påbörjas efter ikraftträdandet. När det gäller den som vid lagens ikraftträdande på deltid är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetskada, tillämpas dock de nya bestämmelserna redan från ikraftträdandet.

2 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att punkt 4 i bilagan till arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Bilaga¹

4. Semesterlagen (1977:480)

I fråga om semesterlagen (1977:480) *skall* 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

I fråga om semesterlagen (1977:480) *ska* 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren *skall* få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som *därigenom* inte kan utnyttjas *skall* anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semesterrätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet *skall* arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

4 §

En arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagaren rätt till endast fem semesterdagar.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren *ska* få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som inte kan utnyttjas *ska* anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semesterrätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet *ska* arbetstagaren ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §.

¹ Senaste lydelse 1995:778.

11 §

Om inte överenskommelse om förläggning av semesterledighet uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte annat har avtalats.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, *skall* arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen *skall* lämnas senast två veckor före ledighetens början. *När särskilda skäl föreligger* får den lämnas senare.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller dennes företrädare, *ska* arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två veckor före ledighetens början. *Om det finns särskilda skäl*, får den lämnas senare.

12 §

Om *ej* annat har avtalats, *skall* semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

Om *inte* annat har avtalats, *ska* semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

Härigenom föreskrivs att 1–3 §§ lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, *vari* arbetstagaren *utsättes* för joniserande strålning i sådan utsträckning att *menlig* inverkan *därav* kan befaras, har under villkor som *föreskrives* i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977:480) *i dess lydelse före den 1 april 1990*. För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, *skall* semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, *skall* det avrundas till närmast högre hela tal.

Med dag, under vilken utförts arbete, som avses i första stycket, jämfästas

1) dag, *under vilken* arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om hans arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt

2) dag, *under vilken* arbetstagaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen, dock *ej* om arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen *icke* kunnat beredas

Föreslagen lydelse

1 §¹

En arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, *där* arbetstagaren *utsätts* för joniserande strålning i sådan utsträckning att *skadlig* inverkan kan befaras, har under villkor som *föreskrivs* i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977:480). För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, *ska* semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen *ett* brutet dagantal, *ska* det avrundas till närmast högre hela tal.

Dag, när sådant arbete som avses i första stycket har utförts, ska jämfästas med

1) dag, *då* arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om hans *eller hennes* arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt

2) dag, *då* arbetstagaren *har* haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ semesterlagen, dock *inte* om *sådant* arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen *inte* kunnat beredas

¹ Senaste lydelse 1990:103.

honom sådan dag och anledningen *här*till varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje semesterdag som tillkommer enligt första stycket utgår semesterlön med 0,48 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, beräknad enligt 16 § semesterlagen.

honom *eller henne* sådan dag och anledningen *till detta* varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

Semesterlön för de semesterdagar som tillkommer enligt första stycket beräknas enligt 16–16 b §§ semesterlagen.

2 §²

På begäran av domstol *eller den*, vars rätt beröres, åligger det Arbetsmiljöverket att avgöra, huruvida visst arbete är sådant, som avses i denna lag.

Är mål, som *handläggs* vid domstol, beroende av fråga, som i första stycket sägs, skall domstolen hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket, när part *sådant* yrkar eller domstolen finner *det nödigt*; och må dom ej meddelas, förrän Arbetsmiljöverkets beslut kommit domstolen *tillhanda*.

På begäran av domstol *eller den som saken rör*, ska Arbetsmiljöverket avgöra om ett visst arbete är sådant som avses i denna lag.

Om ett mål som handläggs vid domstol, är beroende av en fråga som avses i första stycket, ska domstolen hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket, när en part yrkar *det* eller domstolen finner att det är nödvändigt. Dom får inte meddelas förrän Arbetsmiljöverkets beslut kommit domstolen *till handa*.

3 §³

Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt *vad i semesterlagen (1977:480) är stadgat*.

Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt *semesterlagen (1977:480)*.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

² Senaste lydelse 2000:769.

³ Senaste lydelse 1977:481.

4 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs att 1 § lönegarantilagen (1992:497) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,
2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens², senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG³.

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens⁴.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

¹ Senaste lydelse 2005:681.

² EGT L 283, 28.10.1980, s. 23 (Celex 31980L0987).

³ EGT L 270, 8.10.2002, s. 10 (Celex 32002L0074).

⁴ EUT L 283, 28.10.2008, s. 36 (Celex 32008L0094).

BILAGA 3

Utskottets lagförslag

Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Regeringens förslag

Utskottets förslag

16 §

Semesterlön för en arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt 16 b §.

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,

2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret,

3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret,

4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller

5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, om frånvaron inte pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i *sådan omfattning* vid semestertillfället.

Särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön finns i 24 och 25 §§.

Semesterlön för en arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt 16 b §.

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,

2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, *eller*

3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret, *eller som har*

4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller

5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, *dock inte* om frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i *den omfattningen* vid semestertillfället.