

Regeringens proposition

1992/93:40

om semesterlöneförsäkring för små företag

Regeringen föreslår riksdagen att anta de förslag som tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 29 oktober 1992.

På regeringens vägnar

Carl Bildt

Börje Hörnlund

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader. Enligt förslaget ges små företag rätt att teckna en försäkring för sådana semesterlönekostnader som förorsakats av semesterlönegrundande frånvaro.

Försäkringen skall vara uppbyggd på samma sätt som den särskilda försäkring mot kostnader för sjuklön som tidigare införts för små företag.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1993.

Propositionens lagförslag

1 Förslag till

Lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader

Härigenom föreskrivs följande.

1 § En arbetsgivare kan försäkra sig hos den allmänna försäkringskassan för kostnader för den del av en arbetstagares semesterlön som grundar sig på frånvaro enligt 17 § semesterlagen (1977:480) om de sammanlagda lönekostnaderna under ett kalenderår inte beräknas överstiga 90 gånger det för året gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vid beräkningen bortses från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster.

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter rörande villkoren för försäkringen.

2 § Ärende om försäkring enligt 1 § handläggs av den allmänna försäkringskassa inom vars område arbetsgivaren är registrerad hos skattemyndighet för inbetalning och redovisning av arbetstagares skatt. Om arbetsgivaren inte är registrerad enligt vad som nu sagts, handläggs ärendet av den försäkringskassa inom vars område arbetsgivaren är bosatt. I övriga fall handläggs det av Stockholms läns allmänna försäkringskassa.

Den behöriga försäkringskassan får uppdra åt en annan försäkringskassa att handlägga ärenden enligt 1 §.

3 § I fråga om försäkringskassans handläggning av ärenden enligt denna lag tillämpas följande föreskrifter i lagen (1962:381) om allmän försäkring:

18 kap. 2 § om riksförsäkringsverkets tillsyn,

20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut,

20 kap. 4 § om återbetalningsskyldighet,

20 kap. 5 § om preskription,

20 kap. 6 § om förbud mot utmätning och om överlåtelse,

20 kap. 8 och 9 §§ om uppgiftsskyldighet,

20 kap. 9 a § om undantag från sekretess.

4 § De föreskrifter om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut som finns i 20 kap. 10 och 10 a §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring skall också tillämpas på beslut enligt denna lag. Föreskrifterna i 20 kap. 11-13 §§ samma lag om överklagande av försäkringskassas eller domstols beslut skall också tillämpas på beslut enligt denna lag, om beslutet innebär att arbetsgivaren inte får teckna försäkring.

I övrigt får försäkringskassans beslut enligt denna lag inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1993.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1927:77) om försäkringsavtal

Förslagen (s 3) finns för närvarande ej med i Proplex.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 29 oktober 1992.

Närvarande: statsministern Bildt, ordförande, och statsråden B. Westerberg, Friggebo, Johansson, Laurén, Hörnlund, Olsson, Svensson, af Ugglas, Dinkelspiel, Thurdin, Hellsvik, Wibbe, Björck, Könberg, Odell, Lundgren, Unckel, P. Westerberg
Föredragande: statsrådet Hörnlund

Proposition om semesterlöneförsäkring för små företag

Inledning

I betänkandet (1989/90:AU21) Semesterlön m.m. konstaterade riksdagens arbetsmarknadsutskott att de nuvarande reglerna i semesterlagen skulle kunna leda till att småföretagare av ekonomiska skäl avstår från att anställa t.ex. unga kvinnor. Av såväl jämställdhets som rättviseskäl ansåg utskottet att semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro borde ses över i syfte att undanröja de betydande negativa konsekvenserna för små företag. Enligt utskottet borde regeringen snarast återkomma till riksdagen med förslag till förändring av reglerna för semesterlönegrundande frånvaro. Riksdagen beslöt i enlighet med utskottet (rskr. 143).

Den 14 februari 1991 bemyndigade regeringen dåvarande chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare (dir. 1991:7) med uppdrag att bl.a. se över semesterlagens regler beträffande små företags kostnader för de anställdas semesterlönegrundande frånvaro. Utredningen överlämnade i december 1991 betänkandet (SOU 1991:109) Semesterlöneförsäkring för små företag. En sammanfattning av betänkandet bör fogas till protokollet i detta regeringsärende som *bilaga 1*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över de remissinstanser som avgett yttrande över betänkandet har upprättats och bör fogas till protokollet som *bilaga 2*. Remissyttrandena finns att tillgå i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A91/23851/AL).

2 Bakgrund

2.1 Allmänt

För närvarande har en arbetstagare rätt till 27 semesterdagar varje semesterår enligt 4 § semesterlagen (1977:480). Semesterlönen utgör 13 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen enligt 16 § samma lag.

En arbetstagare skall normalt arbeta in rätten till betalda semesterdagar. Utöver sådan inarbetad semesterlön kan arbetstagaren vara berättigad till semesterlön för s.k. semesterlönegrundande frånvaro. Rätten till semesterlönegrundande frånvaro är reglerad i 17 § semesterlagen. Där föreskrivs att vissa typer av frånvarodagar skall grunda rätt till semesterlön. Gemensamt för dessa dagar är enligt förarbetena till semesterlagen att de avser frånvaro som arbetsgivaren normalt har att räkna med.

Regler om semesterlönegrundande frånvaro - tidigare s.k. privilegierad frånvaro - har funnits länge i den svenska lagstiftningen. Redan i den första semesterlagen från 1938 fanns en bestämmelse om att vissa slag av frånvarodagar skulle jämföras med dagar då arbete utförts när det gällde att beräkna rätten till semester. Vissa utökningar i den privilegierade frånvaron gjordes år 1946 och år 1965.

Den nu gällande semesterlagen, som trädde i kraft den 1 januari 1978, innebar en kraftig ökning av den frånvaro som grundar rätt till semester. Detta skedde på grundval av ett förslag från 1974 års semesterkommitté. Kommittén hade föreslagit en ännu större utökning men förutsatt att kostnaderna skulle fördelas på alla arbetsgivare, för att inte en enskild arbetsgivare skulle drabbas orimligt hårt om någon arbetstagare råkade ut för t.ex. Långvarig sjukdom eller annan frånvaro som grundade rätt till semesterlön. Kostnaderna borde enligt kommitténs förslag jämnas ut genom att en begränsad riskfond inrättades hos Riksförsäkringsverket (RFV). Efter en omfattande remisskritik av det föreslagna fondsystemet beslöts att utvidgningar i rätten till semesterlönegrundande frånvaro skulle genomföras utan någon särskild kostnadsfördelning.

17 § första stycket semesterlagen omfattar nu åtta olika slags ledighet, nämligen:

1. Ledighet på grund av sjukdom,
2. Ledighet vid havandeskap eller för vård av barn när havandeskapspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning utgår,
3. Ledighet på grund av risk för överförande av smitta,
4. studieledighet,
5. Ledighet för militärtjänst,
6. Ledighet för civilförsvarstjänst,
7. Ledighet för svenskundervisning för invandrare, samt
8. Ledighet för vård av närstående.

För flertalet av de ovan uppräknade ledighetstyperna finns bestämmelser som på olika sätt begränsar den frånvarotid som är semesterlönegrundande.

Under de år som gått sedan semesterlagen trädde i kraft har det - framför allt från småföretagarhall - framförts krav på åtgärder för att lösa särskilt de mindre företagens problem med kostnaderna för semesterlönegrundande frånvaro.

2. 2 Rätten till semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 § semesterlagen

Ledighet på grund av sjukdom

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

Den här punkten bör läsas tillsammans med paragrafens andra stycke som har följande lydelse:

Vid tillämpningen av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

Rätten till semesterlönegrundande frånvaro är begränsad till högst 180 dagar under intjänandeåret. Det gäller inte i de fall sjukdomen beror på en arbetsskada.

Havandeskaps och föräldraledighet

2. Ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. 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, icke överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag.

Enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen) har en arbetstagare som är förälder rätt till ledighet från sin anställning. Denna rätt omfattar i viss utsträckning även andra än barnets föräldrar, t.ex. rättsliga vårdnadshavare och fosterföräldrar. Den omfattar också i vissa fall den som stadigvarande sammanbor med en förälder.

Ledighet enligt föräldraledighetslagen kan vara semesterlönegrundande tre situationer, nämligen när den ledige arbetstagaren får:

1. havandeskapspenning,
2. föräldrapenning i anledning av barns födelse eller adoption, eller
3. tillfällig föräldrapenning.

En gravid kvinna har under vissa förutsättningar rätt till havandeskapspenning enligt AFL.

Havandeskapspenning kan utgå tidigast från och med den sextionde dagen och längst t.o.m. den elfte dagen före dagen för den beräknade nedkomsten. Alla dagar med havandeskapspenning är semesterlönegrundande.

Vid barns födelse eller adoption har var och en av föräldrarna rätt till semesterlön för 120 dagar av föräldraledigheten. För ensamstående förälder är tiden 180 dagar.

En förälder har enligt AFL rätt till tillfällig föräldrapenning i vissa situationer t.ex. för vård av ett sjukt barn, för besök på barnets daghem (två kontaktdagar

per år) eller vid s.k. pappaledighet när det kommer ett nytt barn i familjen. Rätten till tillfällig föräldrapenning är på olika sätt tidsbegränsad enligt AFL. Alla dagar då föräldern får tillfällig föräldrapenning är semesterlönegrundande.

Ledighet på grund av smittorisk

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.

En arbetstagares ledighet på grund av risk för överförande av smitta är semesterlönegrundande under förutsättning att arbetstagaren har rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Rätten till semesterlönegrundande frånvaro på grund av smittorisk har tidsbegränsats på samma sätt som i 17 § punkt 1.

Ledighet för utbildning

4. Ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar.

Enligt lagen (1974:981.) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) har en arbetstagare en tämligen omfattande rätt att vara ledig för studier.

Rätten att vara frånvarande från arbetet och samtidigt grunda rätt till semesterlön är dock mera begränsad. Den förutsätter antingen att arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen, eller att utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Ledighet för militärtjänst och vapenfri tjänst

5. Ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar.

Värnpliktstjänstgöringen är enligt värnpliktslagen uppdelad på grundutbildning och repetitionsövningar. En arbetstagares rätt till semesterlönegrundande frånvaro vid värnpliktsutbildningen är i praktiken begränsad till den tid som han utför repetitionsövningar. Rätt till semesterlön föreligger endast för 60 dagar under ett intjänandeår.

Ledighet för civilförvarstjänst

6. Ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar.

Den som fullgör civilförvarstjänst har i vissa fall rätt till semesterlön för frånvarotiden. Liksom i punkt 5 är endast 60 dagar under intjänandeåret semesterlönegrundande.

Ledighet för svenskundervisning för invandrare

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

Invandrare har under vissa förutsättningar rätt till ledighet för att lära sig svenska. Detta regleras i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (ledighetslagen). Rätten att delta i svenska för invandrare (sf) regleras i skollagen (1985:1100). Vilka invandrare som omfattas resp. inte omfattas framgår av 13 kap. 6 och 7 §§ skollagen.

Den tid som arbetstagaren är ledig för att delta i svenskundervisning för invandrare skall räknas som arbetad tid enligt 1 § andra stycket ledighetslagen.

Rätten till semesterlön vid denna typ av frånvaro gäller så länge undervisningen i kommunens regi pågår.

Ledighet för närståendevård

8. Ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

Om en arbetstagare har en närstående som är svårt sjuk har arbetstagaren rätt att vara ledig för att vårda denne. Ersättning utges med belopp motsvarande vårdarens sjukpenning. Rätten till ersättning och ledighet är knuten till den sjuke - inte till arbetstagaren - och utgår under högst 30 dagar sammanlagt för samtliga personer som någon gång tar ledigt och vårdar den sjuke.

2. 3 Utredningens kartläggning av den semesterlönegrundande frånvaron

Utredningen har genomfört en omfattande kartläggning av den semesterlönegrundande frånvaron.

Kartläggningen grundar sig på ett material från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (SCB/AKU). Det är hämtat ur 1989 års inkomst och förmögenhetsregister. Materialet visar dels alla utbetalningar under år 1989 från försäkringskassan och Centrala studiestödsnämnden i anslutning till sådan frånvaro som kan vara semesterlönegrundande, dels samtliga lönesummor för år 1989. SCB/AKU har fördelat siffrorna på olika arbetsgivargrupper, branscher, län etc.

Förhållandet mellan utbetalningarna från försäkringskassan och Centrala

studiestödsnämnden å ena sidan och samtliga lönesummor å den andra har ansetts utgöra ett mått på omfattningen av den semesterlönegrundande frånvaron. Det har inte varit möjligt för SCB/AKU att ta hänsyn till de tidsfrister som finns inskrivna i 17 § semesterlagen och få fram precis de siffror på utbetalningar från försäkringskassan och studiestödsnämnden som motsvarar dagar inom de i lagen angivna tidsfristerna. Utredningen har fått utgå från att all frånvaro som har varit förknippad med rätt till ersättning från försäkringskassan resp. Centrala studiestödsnämnden grundat rätt till semesterlön. Detta har emellertid i det stora hela ansetts sakna betydelse för resultatet.

Den genomsnittliga frånvaron för samtliga arbetsgivargrupper var 9,2 procent. Fördelat på olika slag av ledighet omfattade den semesterlönegrundande frånvaron på grund av sjukdom 7 procent (5,6 för män och 8,9 för kvinnor), föräldraledighet inkl. tillfällig föräldrapenning 2 procent (0,6 för män och 4,3 för kvinnor) och studier 0,2 procent.

Av kartläggningen framgår att omfattningen av arbetstagarnas semesterlönegrundande frånvaro generellt sett inte var högre för små företag än för genomsnittet. Tvärtom har denna frånvaro visat sig vara lägre i arbetsgivargrupper med upp till 20 anställda. De arbetsgivargrupper som generellt sett uppvisade den högsta semesterlönegrundande frånvaron var kommuner och landsting, 12,1 procent, medan statliga myndigheter uppvisade den lägsta, 6,3 procent.

Inte heller branschvisa eller länsindelade uppställningar av de framräknade kvoterna visade på högre frånvaro för små företag än för andra.

3 Allmän motivering

3.1 Semesterlöneförsäkring för små företag

Mitt förslag: För små företag införs en möjlighet att hos försäkringskassan försäkra sig för semesterlönekostnader som förorsakats av semesterlönegrundande frånvaro. För rätt att teckna försäkring krävs att arbetsgivarens lönekostnader under ett kalenderår inte beräknas överstiga summan av 90 basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vid beräkning av lönekostnaden skall bortses från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster. Regeringen bemyndigas att meddela ytterligare föreskrifter rörande villkoren för försäkringen. Ett tillägg görs i lagen (1927:77) om försäkringsavtal för att klargöra att den lagen inte skall tillämpas på försäkring hos en allmän försäkringskassa mot kostnader för semesterlön.

Utredningens förslag: Överensstämmer i stort sett med mitt förslag.

Remissinstanserna: Remissinstanserna är övervägande positiva till förslaget. Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet avstår från att yttra sig och Kammarrätten i Göteborg anser sig inte kunna bedöma behovet av en sådan försäkring.

Kammarrätten i Göteborg och Riksförsäkringsverket (RFV) pekar på att 1 § lagen (1927:77) om försäkringsavtal bör kompletteras med uppgift om att den lagen inte skall tillämpas på försäkring hos en allmän försäkringskassa mot kostnader för semesterlön.

Tjänstemännens Centralorganisation anser det rimligt att de kostnadsmässiga konsekvenserna som i dag är svåra att överblicka följs upp och utvärderas efter införandet.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) anser att premien skall vara låg om försäkringen skall vara av intresse för företagen. Premien för sjuklöneförsäkringen är enligt SAF:s mening för hög.

Försäkringsanställdas Förbund anser att försäkringen bör utformas på sådant sätt att den blir attraktiv och ett medel för småföretagarna att kunna budgetera sina kostnader i förväg. Förbundet pekar på att i dag kan den semesterlönegrundande frånvaron fungera som en rekryteringsbroms.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att man skall ändra giltighetstiden för företagare utan anställda som t.ex. på grund av egen sjukdom måste anställa en ersättare. I en situation där den som tar försäkringen inte tidigare varit arbetsgivare och därmed inte varit berättigad att teckna försäkringen är det orimligt att försäkringen träder i kraft först efter en a två månader.

Skälen för mitt förslag:

Införandet av en försäkring

Den av utredningen genomförda kartläggningen har visat att de små företagens kostnader för semesterlönegrundande frånvaro inte är oproportionerligt stora. Som utredningen påpekat kan dock enskilda små företag drabbas hårt av kostnader som de inte haft anledning att förutse. Det finns därför oavsett resultatet av kartläggningen skäl att söka finna en lösning på de små företagens problem i detta sammanhang.

Jag delar alltså utredningens uppfattning att det bör skapas bättre förutsättningar för små företag att klara av oförutsedda kostnader som uppstår i samband med semesterlönegrundande frånvaro. Jag håller också med utredningen om att de vägar som tidigare diskuterats för att åstadkomma en kostnadsutjämning, nämligen inrättande av en semesterlönefond resp. överförande av betalningsansvaret för semesterlön till staten, inte kan komma i fråga.

Införandet av en semesterlönefond som skulle förvalta all semesterlön skulle innebära att man utjämnade kostnaderna för den semesterlönegrundande frånvaron mellan alla arbetsgivare, vilket naturligtvis skulle vara till fördel för småföretagare som då skulle slippa att riskera stora oförutsedda semesterlönekostnader. Det skulle dock inte vara acceptabelt att förespråka ett administrativt system som skulle bli mycket kostnadskrävande för samtliga arbetsgivargrupper för att lösa ett problem som bara berör småföretag. Ett annat alternativ är att kostnaderna fördelas på samtliga arbetsgivare så att den som betalar ut ersättning under frånvarotiden också svarar för semesterlönen. Det innebär att staten genom försäkringskassan, Centrala studiestödsnämnden eller någon annan tar över kostnaderna. Rätten till semesterlön

är dock kopplad till den tid som arbetstagaren har innehaft anställning under intjänandeåret och till arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön. Vare sig försäkringskassorna eller RFV har någon registrering av arbetsgivare eller anställningsperioder. Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) beräknas på en förväntad årlig inkomst som den försäkrade kan antas komma få för eget arbete. Den försäkrade får behålla sin SGI i vissa situationer då han inte har anställning och vid beräkning av SGI bortses från sådan inkomst som överstiger sju och en halv gånger basbeloppet.

Uppgifterna inom socialförsäkringsadministrationen är således inte tillräckliga för att utgöra underlag för beräkning av semesterlön enligt nuvarande bestämmelser i semesterlagen. Att överföra betalningsansvaret till staten skulle medföra nackdelar som ökad administration, bristande överensstämmelse mellan inkomst och semesterlön m.m. Den utjämning som skulle ske av de små företagens semesterlönekostnader står inte i proportion till de olägenheter som skulle uppstå.

Den försäkringslösning som utredningen skisserat har däremot uppenbara fördelar. Utredningens förslag har arbetats fram efter samråd med företrädare för RFV och har utformats efter förebild av den nyligen inrättade försäkringen mot kostnader för sjuklön. Enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, som trädde i kraft den 1 januari 1992, skall arbetsgivaren enligt huvudregeln svara för sjukersättningen till arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod, räknat från den första dagen då arbetstagaren skulle ha utfört arbete åt arbetsgivaren. För att inte detta skall bli alltför betungande för små företag, kan en arbetsgivare som inte har högre lönekostnader än vad som genomsnittligt sett motsvarar ungefär 15 heltidsanställda, teckna en försäkring för sjuklönekostnader över en viss nivå. Då utredningsbetänkandet överlämnades föreskrev den nämnda lagen att arbetsgivare, vars sammanslagna lönekostnader inte översteg 60 basbelopp, hade rätt att försäkra sig mot kostnader för sjuklön. Den 19 december 1991 ändrades lagen (genom SFS 1991:1988) så att gränsen höjdes till 90 basbelopp.

Utredningen har undersökt om det finns privata försäkringslösningar och funnit att några lämpliga sådana inte finns att tillgå. Det är mot den bakgrunden jag föreslår att de allmänna försäkringskassorna nu får möjlighet att erbjuda en sådan försäkring. Praktiskt och kostnadsmässigt innebär det inte en alltför omfattande åtgärd att utvidga det statliga försäkringssystem som redan finns med en ytterligare del i försäkringen för små företag. Försäkringen är tänkt att fungera så att kostnaderna för försäkringen bärs av försäkringstagarna. Utvecklingskostnaderna för försäkringen beräknar RFV uppgå till ca 700 000 kr och informationskostnaderna till ca 500 000 kr.

De närmare villkoren i övrigt som bör gälla för en sådan försäkring anser jag inte behöver lagregleras. Regeringen bör i stället bemyndigas att meddela föreskrifter om sådana villkor.

Lagen (1927:77) om försäkringsavtal (FAL) äger tillämpning på avtal, varigenom försäkring meddelas av någon som driver försäkringsrörelse. Vid tillkomsten av lagen (1991:1047) om sjuklön gjordes en ändring i (FAL) för att klargöra att den lagen inte skall tillämpas på försäkring hos en allmän försäkringskassa mot kostnader för sjuklön. Ett motsvarande undantag i FAL bör göras för försäkring enligt den nu föreslagna lagen.

Utformningen av försäkringen

Semesterlöneförsäkringen bör rikta sig till samma kategori av mindre företag som försäkringen mot sjuklön. En arbetsgivare som ansluter sig till försäkringen riskerar inte att drabbas av oförutsedda utgifter för semesterlön. Avgiften för försäkringen innebär givetvis en kostnad, men det blir en kostnad som är fastställd i förväg. Genom att den är känd kan den planeras in i företagets verksamhet och budgeteras i vanlig ordning.

Rätt att teckna semesterlöneförsäkringen bör tillkomma samma företag som har rätt att teckna försäkring enligt 17 § sjuklönelagen. Det är företag vars lönesumma per kalenderår beräknas motsvara högst 90 basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. För år 1992 motsvarar det 3 033 000 kr. Vid beräkning av lönesumman skall man bortse från avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster. Lönesumman kan sägas motsvara ca 15 heltidsanställda.

Uppgifter om företagens lönesummor för tidigare år är lätt åtkomliga och verifierbara. De bör kunna hämtas från senast tillgängliga årsredovisningar. Uttrycket total lönesumma har valts eftersom man därigenom kan undvika problem som annars kan uppstå för företag med deltids och säsongsanställda. Härav framgår att även lönekostnader för ägare/delägare i aktiebolag ingår. Genom att uttrycka begränsningen i form av basbelopp undviks också behov av årliga justeringar av gränsen för vilka företag som skall ges rätt att teckna försäkringen.

Semesterlöneförsäkringen skall tecknas hos försäkringskassan efter ansökan från företaget. För försäkringen bör kassan ta ut en särskild premie som inkluderar administrationskostnaderna för försäkringen. Mot redovisning hos den försäkringskassa där försäkringen tecknats skall företaget sedan kunna få ersättning för kostnaderna för den del av semesterlönen som är grundad på en arbetstagares semesterlönegrundande frånvaro. Denna redovisning bör kunna ske månadsvis i efterskott.

På samma sätt som gäller vid försäkringen enligt sjuklönelagen bör semesterlöneförsäkringen utformas så att den blir så enkel som möjligt att administrera. En avgift för försäkringen bör därför tas ut som en procentandel av företagets beräknade lönesumma. Avgifterna skall vara så beräknade att de sammantaget kommer att täcka de försäkringsersättningar och omkostnader för utveckling, information och administration som försäkringen kommer att medföra. Avgifterna bör efter hand anpassas så att de täcker eventuellt uppkommet underskott. RFV bör meddela föreskrifter om avgifterna.

Försäkringen skall endast reglera förhållandet mellan den försäkrade arbetsgivaren och försäkringskassan. Härigenom kommer således förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare att vara orubbat. Det innebär att arbetsgivaren, på samma sätt som i dag, skall betala ut all semesterlön vid den tidpunkt som gäller enligt lag och avtal. Arbetsgivaren är sedan berättigad till ersättning från försäkringskassan.

Försäkringen skall omfatta kostnader enligt 16 § semesterlagen på grund av sådan semesterlönegrundande frånvaro som en arbetstagare har rätt till enligt 17 § semesterlagen. Vidare skall försäkringen omfatta kostnader enligt

lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster till den del avgifterna och skatten kan hänföras till sådan semesterlön. Det kan förekomma att arbetstagare enligt kollektivavtal eller enskilt avtal med arbetsgivaren har rätt till bättre semesterförmåner än vad som gäller enligt semesterlagen. Kostnader som följer av sådana avtal skall arbetsgivaren inte kunna få ersättning för genom försäkringen.

3. 2 Ikraftträdande

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 1993.

3. 3 Kostnader

De administrativa utvecklingskostnaderna för införande av semesterlöneförsäkringen beräknar RFV uppgå till ca 700.000 kr. Dessutom beräknar RFV att kostnaderna för information om den nya försäkringen uppgår till 500.000 kr. De löpande administrationsskostnaderna beräknas till ca 10 miljoner kr per år om lika många företag är intresserade av att teckna sig för en semesterlöneförsäkring som för en sjuklöneförsäkring. Avgifterna för försäkringen skall vara så beräknade att de täcker de initiala kostnaderna för utveckling och information samt de utgifter som försäkringen kan komma att få.

4 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom Arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader,
2. lag om ändring i lagen (1927:77) om försäkringsavtal.

Lagförslaget under punkt 1 faller utanför lagrådets granskningsområde.

Lagförslaget under punkt 2 är av så enkel beskaffenhet att lagrådets hörande kan undvaras.

5 Specialmotivering

5. 1 Förslaget till lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader

1 §

En utförlig redovisning av tankarna bakom den föreslagna försäkringen har lämnats i den allmänna motiveringen (avsnitt 3.1). Försäkringen skall vara uppbyggd på samma sätt som försäkringen mot sjuklönekostnader.

Möjligheten att försäkra sig skall bedömas med utgångspunkt i de sammanlagda lönekostnaderna som arbetsgivaren kan ha under ett kalenderår.

I uppbördsdeklarationen lämnar arbetsgivaren underlag för den månadsvisa

inbetalningen av arbetsgivaravgift och särskild löneskatt. Genom andra meningen i första stycket undantas vid denna beräkning vissa kostnader, nämligen kostnader enligt lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster. Om de sammanlagda lönekostnader som skall medräknas beräknas överstiga 90 gånger basbeloppet, dvs. för närvarande 3.033.000 kr, får försäkring inte tecknas.

Uppskattningen av lönekostnadernas storlek under ett visst kalenderår skall göras med hänsyn till förhållandena vid den tidpunkt då arbetsgivaren ansöker om att få teckna försäkringen. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att villkoret uppfylls i detta hänseende. Till grund för den prövning som skall göras i försäkringsfrågan kan läggas bl.a. redovisning av lönekostnader för tidigare år samt uppgifter om inbetald preliminärskatt och underlag för beräkning av sociala avgifter för innevarande år.

Av andra stycket framgår att regeringen får meddela ytterligare föreskrifter rörande villkoren för försäkringen.

2§

Paragrafen innehåller föreskrift om vilken försäkringskassa som skall pröva ärenden enligt 1 §.

3 §

I paragrafen ges hänvisning till vissa föreskrifter i 18 och 20 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

4 §

Av första stycket framgår att föreskrifterna i 20 kap. 10 och 10 a §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring om omprövning och ändring av försäkringskassans beslut också skall tillämpas på beslut enligt denna lag.

Rätten att överklaga försäkringskassans beslut skall vara begränsad. Som framgår av andra och tredje styckena skall överklagande endast kunna ske i fråga om beslut som innebär att en arbetsgivare vägrats att teckna försäkring. De beslut som försäkringskassan i övrigt fattat beträffande försäkringen skall inte kunna överklagas.

5. 2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1927:77) om försäkringsavtal .

1 §

Genom tillägget i andra stycket klargörs att FAL inte skall tillämpas på försäkring hos en allmän försäkringskassa mot kostnader för semesterlön.

6 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen att anta förslagen till

1. lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader,
2. lag om ändring i lagen (1927:77) om försäkringsavtal.

7 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom propositionen föreslå riksdagen att anta de förslag som föredraganden har lagt fram.

Sammanfattning ur betänkandet (SOU 1991:109) Semesterlöneförsäkring för små företag

Vi föreslår att det i lag införs en möjlighet för små företag att teckna en försäkring, semesterlöneförsäkring, för semesterlönekostnader som förorsakats av semesterlönegrundande frånvaro. Vi lägger fram förslag till en ny lag och en förordning.

Bakgrunden till vårt förslag är att kostnaderna för den semesterlönegrundande frånvaron har uppmärksamats i de små företagen. Vi har kartlagt hur olika arbetsgivargrupper och branschers kostnader för den semesterlönegrundande frånvaron förhåller sig till varandra. Vid kartläggningen har det inte framkommit att små företag, generellt sett, skulle ha högre kostnader för semesterlönegrundande frånvaro än andra företagsgrupper. Genomgången visar snarare på att det motsatta förhållandet skulle gälla, nämligen att små företags kostnader understiger genomsnittet.

Emellertid kan små företag vara mer känsliga för höga kostnader för de anställdas semesterlönegrundande frånvaro. Vi har därför prövat olika vägar att komma till rätta med detta problem och har efter noggranna överväganden kommit fram till förslaget att införa en semesterlöneförsäkring.

Förslaget läggs fram efter samråd med företrädare för RFV och har utformats efter förebild av den särskilda försäkring mot kostnader för sjuklön som kommer att finnas för små företag fr.o.m. den 1 januari 1992.

Rätt att teckna semesterlöneförsäkringen föreslås - i likhet med vad som gäller enligt sjuklönelagen - avse företag vars lönesumma per kalenderår beräknas motsvara högst 60 basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (jfr. 17 § sjuklönelagen). Det motsvarar, i december 1991, 1 932 000 kr., eller ungefär tio heltidsanställda. Regeringen avser att i december 1991 till riksdagen lägga fram förslag om höjning av nu nämnda basbeloppsgräns till 90 basbelopp.

Semesterlöneförsäkringen rubbar på intet sätt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. På samma sätt som i dag skall den arbetsgivare som tecknar en semesterlöneförsäkring betala ut all semesterlön som gäller enligt lag och avtal. Därefter får arbetsgivaren mot redovisning ersättning från försäkringskassan för de semesterlönekostnader som har uppkommit till följd av 17 § semesterlagen (1977:480).

På en punkt är inte vårt förslag komplett, nämligen beträffande vilken avgift som skall gälla för semesterlöneförsäkringen. På samma sätt som har skett för försäkring mot kostnader för sjuklön bör den första avgiften fastställas av regeringen. Därefter bör RFV inom ramen för sitt övriga ansvar för administrationen också besluta om avgiften.

För att kunna föreslå en avgift krävs mer ingående bedömningar av de små företags kostnader och den administration som behövs hos försäkringskassorna än som varit möjligt för utredningen att göra. De överläggningar vi har haft med företrädare för RFV tyder emellertid på att de administrativa kostnaderna skulle kunna bli rimliga om semesterlöneförsäkringen samordnas med försäkringen mot kostnader för sjuklön.

Om avgiften för försäkringen beräknas så att den kommer att täcka utgifterna och administrationen av försäkringen blir försäkringen självbärande

och några ökade kostnader uppkommer inte för staten. Även om detta inte skulle innebära en minskning av de totala kostnaderna för småföretagen som grupp, så bör inte värdet av att kunna budgetera kostnaderna i förväg underskattas. Genom att RFV årligen prövar avgiften skapas också möjligheter att anpassa avgiften till de förhållanden som rader vid varje tillfälle.

Förteckning över remissinstanserna

Yttranden över betänkandet (SOU 1991:109)

Semesterlöneförsäkring för små företag har avgetts av:

Kammarrätten i Göteborg

Statens arbetsgivarverk

Riksförsäkringsverket

Försäkringskassaförbundet

Tjänstemännens Centralorganisation

Sveriges Akademikers Centralorganisation

Landsorganisationen i Sverige

Svenska Arbetsgivareföreningen

Försäkringsanställdas Förbund

Företagarnas Riksorganisation

Lantbrukarnas Riksförbund

Innehållsförteckning

Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 29 oktober 1992	4
1 Inledning	4
2 Bakgrund	4
2.1 Allmänt	4
2.2 Rätten till semesterlönegrundade frånvaro enligt 17 § semesterlagen	6
2.3 Utredningens kartläggning av den semesterlönegrundande frånvaron	8
3 Allmän motivering	9
3.1 Semesterlöneförsäkring för små företag	9
3.2 Ikraftträdande	13
3.3 Kostnader	13
4 Upprättade lagförslag	13
5 Specialmotivering	13
5.1 Förslaget till lag om försäkring mot vissa semesterlönekostnader	13
5.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1927:77) om försäkringsavtal	14
6 Hemställan	15
7 Beslut	15
Bilaga 1 Sammanfattning av betänkandet (SOU 1991:109)	16
Bilaga 2 Semesterlöneförsäkring för små företag	16
Förteckning över remissinstanserna	18