

Enklare semesterregler

Betänkande av 2008 års semesterlagsutredning

Stockholm 2008



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2008:95

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2008

ISBN 978-91-38-23078-7
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Sven Otto Littorin

Regeringen beslutade den 29 november 2007 att tillkalla en särskild utredare för att se över semesterlagen i förenklingssyfte (dir. 2007:162). Från och med den 29 november 2007 förordnades chefsjuristen vid Medlingsinstitutet, Kurt Eriksson, som särskild utredare. Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 1 februari 2008 arbetsrättsjuristen Hanna Björknäs. Utredningens assistent har varit Eva Rinaldo Sjöberg.

Från och med den 1 januari 2008 förordnades följande experter att ingå i utredningen, departementssekreteraren Elisabeth Kristensson, rättsakkunnige Jonas Alberg, kanslirådet Per Ewaldsson samt professorn Jonas Malmberg, Uppsala universitet. Till sakkunniga i utredningens referensgrupp förordnades från och med den 28 januari 2008 arbetsrättsjuristen Niklas Beckman, Svenskt Näringsliv, förhandlaren Malin Looberger Sveriges Kommuner och Landsting, biträdande enhetschefen Anders Stålsby, Arbetsgivarverket, ombudsmannen Håkan Löfgren, LO, sektionschefen Helena Hedlund, Unionen, ombudsmannen Marie-Louise Strömgren, SACO samt juristen Anders Fogelberg, Företagarna. Från och med den 1 augusti 2008 ersattes Anders Stålsby med biträdande förhandlingschef Mats Engelbrektson, Arbetsgivarverket.

Samråd har skett med Näringslivets regelnämnd (NNR).

Utredningen, som har antagit namnet, 2008 års semesterlagsutredning, får härmed överlämna betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95).

Utredningen har härmed slutfört sitt uppdrag.

Stockholm den 14 oktober 2008

Kurt Eriksson

/Hanna Björknäs

Innehåll

Sammanfattning	11
Författningsförslag	17
1 Uppdraget och dess redovisning	53
1.1 Sammanfattning av direktiven.....	53
1.2 Betänkandets disposition.....	53
1.3 Kort om lagstiftningen på semesterområdet.....	54
1.4 Den historiska utvecklingen av hur semesterlönen ska beräknas	55
1.4.1 Procentregeln införs år 1963.....	56
1.4.2 Semesterlön ska beräknas på två sätt.....	57
1.4.3 Propositionen 1976/77:90 Ny semesterlag.....	57
1.5 Varför 12 procent?	59
1.5.1 Sammanfattning.....	61
1.6 Senare utredningar	61
1.6.1 Närmare om Knas förslag	62
2 Utredningens förslag	65
2.1 Hur betalda semesterdagar tjänas in.....	65
2.2 Beräkning av semesterlön	65
2.2.1 Sammanfattning av förslaget.....	65
2.2.2 Sammalöneregeln blir huvudregel för arbetstagare med fast lön.....	66

2.2.3	Procentregeln tillämpas vid ändrad arbetstidsomfattning och frånvaro som inte är semesterlönegrundande	73
2.2.4	En förenklad procentregel.....	75
2.2.5	Ingen särskild beräkning av semesterlön för sparad semester	78
2.2.6	Kostnadsersättning för arbetstagare med fri kost.....	79
2.2.7	Presumtionsregeln för att semesterlön i vissa fall ingår i lönen tas bort	79
2.3	Intjänande av semesterförmåner under frånvaro.....	80
2.3.1	Sammanfattning av förslaget	80
2.3.2	Avskaffande av rätt till semesterintjänande vid frånvaro på grund av civilplikt och repetitionsutbildning	81
2.3.3	Rätt till ledighet med uppbärande av sjukersättning	82
2.3.4	De olika tidsgränserna för respektive frånvarogrund slopas.....	83
2.3.5	Frånvaro ger rätt till semesterintjänande under högst ett intjänandeår	85
2.3.6	Kontroller och beräkningar för att hantera frånvaro.....	86
2.4	Övriga förändringar	87
2.4.1	Semester som inte kan läggas ut ersätts i viss utsträckning med semesterlön	87
2.4.2	Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla	90
2.4.3	Undantaget om avsaknad av rätt till semesterledighet för arbetstagare med korta anställningar avskaffas	91
2.4.4	Särreglerna för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort.....	92
2.4.5	Förläggning av semesterledighet för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid	93
2.5	Följändringar i annan lagstiftning mm.....	93
2.5.1	Ändring i lagen om förlängd semester för arbetstagare med radiologiskt arbete	93
2.5.2	Ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	94

2.5.3	Ändringar i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)	94
2.5.4	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	94
3	Gällande rätt.....	97
3.1	Semester för korttidsanställda.....	98
3.2	Semester för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare.....	99
3.3	Förläggning av semester för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid.....	101
3.4	Beräkning av antalet betalda semesterdagar	101
3.4.1	Betydelse av frånvaro för intjänandet av betalda semesterdagar.....	102
3.5	Beräkning av semesterlön för ordinarie semester	105
3.5.1	Sammanlagd lön under intjänandeåret	105
3.5.2	Lön under semesterlönegrundande frånvaro	106
3.5.3	Fördelar med procentregeln.....	110
3.6	Beräkning av semesterlön för sparad semester	110
3.6.1	Allmänna regler om att spara semester	110
3.6.2	Att beräkna semesterlön för sparad semester.....	112
3.7	Kostnadsersättning för arbetstagare med fri kost.....	115
3.8	Semesterlönegrundande frånvaro.....	115
3.8.1	Frånvaro på grund av sjukdom	116
3.8.2	Frånvaro på grund av arbetskada.....	117
3.8.3	Föräldraledighet mm.	117
3.8.4	Annan ledighet.....	118
3.9	Vilka beräkningar krävs i dag	119
3.9.1	Beräkning av antalet betalda semesterdagar	119
3.9.2	Beräkning av semesterlön för ordinarie semester.....	120
3.9.3	Beräkning av semesterlön för sparade dagar	121
3.9.4	Semesterlönegrundande frånvaro	122
3.10	Vilka är problemen med dagens semesterlag?.....	123
3.10.1	Allmänt.....	123
3.10.2	Beräkning av betalda semesterdagar	124

3.10.3	Beräkning av semesterlön	125
3.10.4	Beräkning av semesterlön för sparade dagar	125
3.10.5	Hantering av semesterlönegrundande frånvaro	125
4	Förslagets konsekvenser	127
4.1	Närmare om utredningens konsekvensanalys	127
4.2	Vilka effekter får en ändring av lagen?	132
4.2.1	Avtal om avvikelser från lagen	133
4.3	De olika förändringarnas konsekvenser.....	134
4.3.1	Beräkning av betalda semesterdagar.....	134
4.3.2	Beräkning av semesterlön	135
4.3.3	Semesterlönegrundande frånvaro.....	148
4.3.4	Semester som inte kan läggas ut ersätts bara i vissa fall med semesterlön	173
4.3.5	Förenkling vid nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla	174
4.3.6	Semesterersättning presumeras inte längre ingå i lönen vid korta anställningar	175
4.3.7	Särreglerna för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort.....	176
4.3.8	Övriga förenklingar	177
4.3.9	Förenklas den administrativa börda semesterlagen innebär enligt Nuteks mätning?	177
4.4	Övergångsbestämmelser	180
5	Alternativa förslag som diskuterats	183
5.1	Sammanfallande semester och intjänandeår.....	183
5.2	Semester under det första anställningsåret	186
5.3	Överväganden kring hur betalda semesterdagar bör tjänas in	187
5.3.1	Intjänade av betalda semesterdagar i proportion till arbetstidsomfattningen	188
5.4	Alternativ rörande semesterlöneberäkningen.....	190
5.4.1	Avskaffande av procentregeln	190
5.4.2	Genomsnittslöneberäkning	191

5.4.3	Sammalöneregeln som enda regel	193
5.5	Semesterlönegrundande frånvaro.....	194
5.5.1	Bör semesterlönegrundande frånvaro vara knuten till utbetalning av ersättning ur socialförsäkring	195
5.5.2	Begränsning av intjänade av semester under frånvaro med föräldrapenning	197
5.6	Särskilda regler för arbetstagare med tidsbegränsad anställning.....	198
5.6.1	Särskilda regler för tidsbegränsade anställda.....	200
6	Allmänna överväganden och bakgrunden till dessa.....	203
6.1	Allmänna överväganden.....	203
6.1.1	Något om utredningens uppdrag.....	203
6.1.2	Vad är förenkling?	204
6.1.3	Semesterlagen.....	204
6.1.4	Kollektivavtal	205
6.1.5	Utredningens övergripande ställningstaganden	207
6.1.6	Ny lag eller ändrad lag.....	209
6.2	Några bakgrundsfakta.....	210
6.2.1	Tidsbegränsade anställningar	210
6.2.2	Löneformer	212
6.2.3	Löneökningar och semestertillägg.....	214
6.3	Närmare om kollektivavtalens reglering.....	216
6.3.1	Intjänandeår och semesterår	217
6.3.2	Beräkning av semesterlön.....	218
6.3.3	Semesterlön för sparade semesterdagar.....	218
6.3.4	Semesterlönegrundande frånvaro	219
6.3.5	Utbetalning av semesterlön	221
6.3.6	Semesterersättning.....	221
6.3.7	Regler om ändrad sysselsättningsgrad är vanligt	221
6.3.8	Förläggning av semester vid intermittert deltidarbete	222
6.3.9	Förskottssemester	222
6.3.10	Övriga regler	222
6.4	Nordiska länderna.....	223
6.4.1	Norge.....	224
6.4.2	Finland.....	225

6.4.3	Danmark.....	230
6.4.4	Jämförelsetabell:.....	233
6.5	EG-rätt.....	234
6.5.1	Arbetstidsdirektivet.....	234
6.5.2	Praxis från EG-domstolen.....	236
6.5.3	Ännu icke avgjorda mål.....	240
6.5.4	Direktiven om deltid- och visstidsarbete.....	243
6.5.5	Utredningens bedömning av i vilken utsträckning semesterlagen bör ändras med hänsyn till EG-rätten.....	244
6.6	Andra internationella regler om semester.....	252
6.6.1	Europarådets sociala stadga.....	252
6.6.2	ILO-konventionen om semester.....	253
6.6.3	ILO-konventionen om arbetsskador.....	254

Författningskommentar 255

Bilagor

<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv dir. 2008:162.....	269
<i>Bilaga 2</i>	Beräkningar för en ny semesterlag.....	279
<i>Bilaga 3</i>	Översikt av kollektivavtalen.....	285

Sammanfattning

Uppdraget

Utredningens uppdrag har varit att föreslå förändringar i syfte att förenkla semesterlagen. Direktiven pekar på tre områden som särskilt angelägna att förenkla, nämligen beräkning av antalet betalda semesterdagar, beräkning av semesterlön samt semesterlönegrundande frånvaro. Utgångspunkten har varit att det sammantagna materiella innehållet i förslaget i huvudsak ska vara neutralt i förhållande till den nuvarande semesterlagens förmåner. Vidare ska EG-rätten iaktas liksom Sveriges åtaganden enligt relevanta internationella instrument.

Kort om bakgrund och överväganden

Utredningen konstaterar att semesterlagen i olika avseenden är svår att tillämpa. Lagen ställer krav på detaljerade beräkningar samtidigt som det i vissa delar är oklart hur dessa ska genomföras. Att det skulle gå att förenkla semesterlagen så att inga beräkningar krävs är emellertid ogörligt. Semester är något som måste beräknas, på ett eller annat sätt. Utredningens ambition har varit att försöka begränsa antalet beräkningar, förenkla dessa och tydliggöra hur beräkningarna ska gå till.

Den alldeles övervägande delen av arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal, i vilka det regelmässigt finns från semesterlagen avvikande bestämmelser om semester. Vissa av lagens regler, t.ex. om beräkning av semesterlön, gäller därför endast för de arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Det rör sig i huvudsak om små företag med få anställda. Kollektivavtalens semesterregler anses i vissa avseenden vara enklare att tillämpa än lagen. Det förekommer att arbetsgivare, som inte är bundna av kollektivavtal, kommer överens med sina anställda om att tillämpa den ordning för beräkning och

betalning av semesterlön som finns i kollektivavtalet för den aktuella branschen. Eftersom kollektivavtalens regler om beräkning av semesterlön betraktas som enkla att tillämpa bygger utredningens förslag om beräkning av semesterlön till viss del på dessa.

Semesterlagen kommer även i fortsättningen att vara dispositiv i stor utsträckning. Vissa bestämmelser i lagen är dock tvingade i den meningen att endast överenskommelser som tillförsäkrar arbetstagaren bättre förmåner än lagen är tillåtna. Avvikelse i annan riktning genom kollektivavtal är exempelvis inte möjligt när det gäller reglerna om semesterlönegrundande frånvaro. Förändringarna i den delen bedöms få genomslag på hela arbetsmarknaden.

Utredningens förslag medför att semesterlagen blir mindre administrativt betungande. De föreslagna förändringarna av lagen innebär lägre kostnader för arbetsgivarna avseende sjukfrånvaro. I vissa fall kan förslaget leda till något ökade kostnader för arbetsgivare föräldralediga arbetstagare. På motsvarande sätt innebär förändringarna för arbetstagarkollektivet att förmånerna i vissa delar blir bättre och i andra delar sämre. Sett till helheten är det utredningens bedömning att förslaget innebär att semesterlagens materiella innehåll i huvudsak är neutralt.

En del förändringar som föreslås är inte dikterade av förenklings-skäl. I stället handlar det om att bättre anpassa semesterlagen till de krav som ställs genom arbetstidsdirektivets bestämmelser om semester och den praxis som EG-domstolen utvecklat. Genom de föreslagna förändringarna kommer semesterlagen att bättre överensstämma med EG-rätten.

Utredningens förslag

Utgångspunkten är att semesterlagens systematik och struktur bibehålles. Systemet med att semesteråret ska föregås av ett intjänandeår kvarstår. De förändringar som föreslås sker inom ramen för den nuvarande lagen och inte genom en helt ny semesterlag.

Ingen förändring av beräkning av antalet betalda dagar

Utredningen har övervägt förändringar rörande beräkningen av betalda semesterdagar, men har stannat för att inte föreslå några sådana. De nuvarande reglerna har inte bedömts vara särskilt komplicerade.

Ändrade regler om beräkning av semesterlön

Sammalöneregeln blir ny huvudregeln för beräkning av semesterlön

Det införs en ny regel för att beräkna semesterlön, sammalöneregeln. Den bygger på att arbetstagaren under semestern ska ha sin vanliga lön samt ett tillägg. Den nuvarande procentregeln behålls i förenklad form. Förslaget innebär att sammalöneregeln ska vara huvudregel och tillämpas i de flesta fall. I vissa situationer ska dock procentregeln tillämpas.

Semesterlön beräknas enligt sammalöneregeln för arbetstagare som har fast lön beräknad per vecka eller längre tid, t.ex. månadslön. Den löpande vecko- eller månadslönen utgår under semestern precis på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Detta gäller även fasta lönetillägg. Till detta kommer ett semestertillägg. Syftet med semestertillägget är att uppväga den överkompensation som en tillämpning av procentregeln innebär. Semestertillägget utgår per semesterdag och är 1,82 procent av veckolönen eller 0,43 procent av månadslönen. Innan beräkning sker ska eventuella fasta lönetillägg läggas till vecko- eller månadslönen. Beräkningen av tillägget sker på samma sätt som i de flesta kollektivavtal. Det är således ett redan etablerat system som införs i lagen.

Tillämpas sammalöneregeln och arbetstagaren även har rörliga lönedelar, t.ex. övertidsersättning, beräknas semesterlön på dessa till tolv procent av de sammanlagda rörliga lönedelarna under semesteråret. Denna del av semesterlönen betalas vid semesterårets utgång medan semesterlönen i övrigt utges i samband med semestern.

Vid tillämpningen av sammalöneregeln behöver ingen särskild semesterlöneberäkning göras om arbetstagaren endast har frånvaro som är semesterlönegrundande, vilket är det vanliga. Sammalöneregeln innebär således att semesterlön i de allra flesta fall kan beräknas på ett mycket enkelt och begripligt sätt. Vid mera komplicerade frånvaromönster ska procentregeln tillämpas.

För att undvika tvister och uppnå flexibilitet ges arbetsgivaren rätt att, även om sammalöneregeln i och för sig är tillämplig, välja att i stället beräkna semesterlön enligt procentregeln.

En förenklad version av procentregeln behålls för övriga fall

Procentregeln ska tillämpas om arbetstagaren har timlön eller rörlig lön, t.ex. prestationslön, eller regelbundet har både fast och rörlig lön, och den rörliga lönen utgör en betydande del av den sammantagna lönen. I annat fall skulle arbetstagaren inte komma upp till normal inkomststandard under semestern. Procentregeln ska vidare tillämpas vid vissa fall av ändrad sysselsättningsgrad och frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret. Skälen är att inte i onödan komplicera sammalöneregeln samt att se till att semesterlönen motsvarar arbetstagarens arbetstidsomfattning under intjänandeåret.

Procentregeln förenklas. Ingen semesterlön – vare sig för sparad eller ordinarie semester – ingår i beräkningsunderlaget. Vidare har underlaget för beräkning av semesterlön för frånvaro som är semesterlönegrundande förenklats.

Den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester avskaffas

Den särskilda beräkningsgrunden för semesterlön för sparad semester avskaffas. Sådan semesterlön beräknas istället på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester. Härigenom uppnås en väsentligt enklare hantering.

Kostersättning för arbetstagare med fri kost

Skillnaden i beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med fri kost avskaffas. Ersättning utgår endast för de faktiska semesterdagarna, inte under eventuella arbetsfria dagar under semesterledigheten, vid beräkning av både semesterlön och semesterersättning.

Förtydligande om semesterledighet för deltid arbetande m.fl.

Det klargörs att arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare med en ordinarie arbetstidsomfattning.

Förändringar rörande semesterlönegrundande frånvaro

Rätten till intjänande av semesterlön under viss typ av civilplikt och repetitionstjänstgöring avskaffas.

All semesterlönegrundande frånvaro med undantag för arbets-skada summeras och ger rätt till semesterintjänande under sammanlagt högst 180 dagar per intjänandeår. Även dag med frånvaro på deltid inräknas i de 180 dagarna.

De olika tidsgränserna som tidigare var knutna till de olika ledighetsorsakerna avskaffas, så även kopplingen till barnet som tidigare fanns vid föräldraledighet. En arbetsgivare får därmed en förutsebarhet. I normalfallet blir aldrig mer än 180 frånvarodagar semesterlönegrundande per intjänandeår.

Den längsta tidsrymd under vilken oavbruten frånvaro ger rätt till semesterintjänande halveras från två till ett intjänandeår. Semesterintjänandet upphör om arbetstagaren varit frånvarande ett helt intjänandeår utan annat avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd. Vid tillämpningen av ettårsgränsen beräknas dock frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada för sig och annan frånvaro för sig.

Ny regel om kontant ersättning av semester som inte lagts ut

En ny regel införs om att endast de betalda semesterdagar som överstiger 25, ska ersättas med kontant ersättning, semesterlön, om semestern inte har kunnat läggas ut under året. Regeln medför att en arbetstagare som är frånvarande under längre perioder från arbetet kan få en årlig sammanhängande semester när arbetstagaren återgår i arbete. Detta är ett förtydligande av vad som redan gäller men som inte har framgått av lagtexten. Samtidigt är det ett sätt att se till att syftet med semester, nämligen vila och rekreation, uppfylls i högre grad än tidigare. Det sistnämnda ligger också i linje med EG-rätten.

Överföring av semesterförmåner mellan anställningar hos samma arbetsgivare

I linje med semesterns ovannämnda syfte ska en arbetstagare under vissa förutsättningar kunna föra över semesterförmåner från en anställning till en annan hos samma arbetsgivare. Detta gäller om arbetstagaren får en ny anställning i nära anslutning till att den föregående anställningen avslutats. Härigenom underlättas för tidsbegränsat anställda att få semester. Även detta bidrar till att de krav som följer av EG-rätten uppfylls.

Särregler för korttidsanställda avskaffas

Arbetstagare med mycket korta anställningar får rätt till semesterledighet. Det tidigare undantaget för dessa kategorier upphävs. Även presumtionen om att semesterersättning ingår i lönen avskaffas. Motivet till ändringarna är en anpassning till EG-rätten. Det är dock möjligt för en arbetsgivare att träffa avtal med en arbetstagare om att semester inte ska läggas ut om anställningen är kortare än tre månader och inte varar längre tid.

Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Särregleringen för okontrollerade och hemarbetande arbetstagare avskaffas. Dessa får rätt till semester på samma sätt som andra arbetstagare. På grund av arbetsgivarens svårighet att övervaka dessa arbetstagare görs reglerna om förläggning av semesterledighet dispositiva under förutsättning att arbetstagaren får 25 semesterdagar per år. Det avgörande för detta undantag är just att arbetstagaren inte står under arbetsgivarens kontroll. Att arbetet utförs hemmet har inte längre någon självständig betydelse.

Författningsförslag

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

Härigenom föreskrivs om semesterlagen
dels att 23 och 27 §§ ska upphöra att gälla,
dels att 1 – 22, 24 – 26, 28 – 31 och 33 §§ ska ha följande lydelse,
dels att rubrikerna närmast före 4, 9 och 31 §§ ska ha följande
lydelse, *dels* att det ska införas elva nya paragrafer 2 a, 3 a, 11 a,
12 a, 12 b, 16 a, 16 b, 26 a, 29 a, 30 a och 30 b §§, samt nya rubriker
närmast före 1, 2, 2 a, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 16 a, 16 b, 17,
18, 19, 20, 22, 26, 26 a, 30 och 30 b §§, samt två nya rubriker
närmast före 3 a och 30 a §§ av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Inledande bestämmelser

Semesterförmåner

1 §

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

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

Utrymme för överenskommelser

2 §

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, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

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

Särskilt om överenskommelser i kollektivavtal

2 a §

Genom kollektivavtal får överenskommelse träffas i de avseenden som framgår av 5 §

andra stycket, 12, 12 b, 19, 20, 21 och 30 a §§.

Med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får avvikelser göras från 3, 3 a, 9, 11 a, 16, 16 a, 16 b, 22, 26, 29, 29 a, och 30 §§.

Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal som anges i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagarer som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av 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 kallas 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

Vad som avses med semesterledighet och semesterdag

3 a §

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön *Rätt till semesterledighet*

Arbetstagare har rätt till tjugofem 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.

4 §

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

Under semesterledighet ska arbetstagare ha semesterlön i den mån sådan har tjänats in enligt 7 §.

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

5 §

Under det semesterår *då* arbetstagare anställs har *han* rätt till fem semesterdagar, om an-

ställningen påbörjas har *arbets-* tagaren rätt till fem semester-

ställningen 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. Ifråga 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.

dagarna, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

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

Byte av anställning

6 §

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

Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån *sådan ledighet inte* redan har *utgått* i den tidigare anställningen.

Beräkning av antal 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.*

Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av *tjugofem semesterdagar* som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har *varit anställd* hos arbetsgivaren.

Arbetsdag då *arbetstagaren har varit helt frånvarande från arbetet inräknas inte i anställningstiden. Frånvaro som beror på semesterledighet, ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § eller ledighet på grund av permittering inräknas i anställningstiden. Infaller arbetsfri dag utan lön under sådan frånvaroperiod, inräknas även den i anställningstiden.*

Vid beräkning enligt första och andra styckena 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.

Besked om uttag av semesterdagar utan semesterlön

8 §

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.

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 §.

Arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked i vilken omfattning semesterdagar utan semesterlön ska läggas ut 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 inte senare avstå från ledigheten utom vid permittering enligt 13 §.

Beräkning av semesterledighet

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördagar och söndagar

9 §

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

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 nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna, om inte särskilda skäl talar emot. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som inte är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

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 så-

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

dan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställes helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommar afton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

Medbestämmande och samråd om 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 förhandlingsbe-

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 *rör* förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal *inte* har träffats *gäller bestämmelserna* i andra och tredje stycket.

Vad som föreskrivs om arbetsgivares förhandlingskyldighet i 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas på motsvarande sätt beträffande förläggningen av sådan semesterledighet som avses i 12 §. Om arbetstagaren *inte* företräds av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation *inte* önskar förhandla, ska arbetsgivaren

rättigad organisation eller om sådan organisation *ej* önskar förhandla, *skall* arbetsgivaren samråda med arbetstagen om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet *skall* arbetsgivaren samråda med arbetstagen, 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.

samråda med arbetstagen om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet *ska* arbetsgivaren samråda med arbetstagen, om förhandling med dennes organisation *inte* har ägt rum.

Om överenskommelse inte nås om semesterledighetens förläggning

11 §

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagen eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagen 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.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet som avses i 10 § inte uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån inte annat har avtalats.

11 a §

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagen 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.

Närmare om hur semesterledigheten ska förläggas

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 sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

12 a §

Semesterledighet ska förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid får lika lång ledighet som hade utgått om arbetstagarens sysselsättningsgrad hade varit heltid. Semesterledighet för arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden ska förläggas så att ledigheten blir lika lång som den hade blivit om arbetstagarens arbetstid hade varit förlagd regelbundet.

12 b §

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

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 arbetsgivare om permittering som arbetstagare *inte* hade anledning räkna med *när* besked *lämnades* enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet *utan* semesterlön, i den mån 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* ledigheten *avstås om arbetstagaren* utan dröjsmål *underrättar* arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med 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.

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 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.

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

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

15 §

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.

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren *inte skulle ha kunnat arbeta* på grund av sjukdom, *arbetskada* eller dag som *i övrigt* är semesterlönegrundande enligt 17 § *ska*, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag *inte* räknas som semesterdag.

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

Beräkning av semesterlön

Semesterlön enligt sammalöne- regeln

16 §

Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i an-

*Semesterlönen för en arbetst-
gare med lön bestämd per vecka
eller månad är den vid semester-*

ställningen.

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

tillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg, samt ett semestertillägg (sammalöneregeln).

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 innan beräkningen av semestertillägget sker.

Har arbetstagaren som avses i första stycket även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret.

Vad som sägs i denna paragraf ska inte tillämpas om arbetsgivaren istället väljer att beräkna semesterlön enligt 16 a § eller i fall som avses i 16 b §.

Semesterlön enligt procentregeln

16 a §

För arbetstagare som avlönas på annat sätt än vad som avses i 16 § första stycket utgör semesterlönen tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret (procentregeln).

I lönesumman ska inte inräknas

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §,
3. permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje sådan frånvarodag som anges i första stycket 2 ökas istället lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går detta inte att fastställa ska beloppet uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha utgått om arbetstagare under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

16 b §

Procentregeln i 16 a § ska även tillämpas

1. om arbetstagarens lön regelbundet består av en fast och en rörlig del och den rörliga lönedelen utgör en betydande del av den sammanlagda lönen, eller
2. om arbetstagarens sysselsättningsgrad har varierat under intjänandeåret, eller
3. om arbetstagaren har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller

4. om arbetstagaren under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17 § om inte frånvaron

- pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret samt
- fortfarande pågår i samma omfattning vid semestertillfället.

Semesterlönegrundande frånvaro

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 arbetskada,

2. ledighet enligt föräldradighetslagen (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 i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av arbetskada

2. ledighet på grund av sjukdom,

dagor eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

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 totalförsvarspåbudsplikten, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

3. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584)

- under tid som anges i 8 § första stycket den lagen (vård av sjukt barn m.m.),

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

- under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag,

4. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,

5. 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,

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

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i
*den mån frånvaron under in-
tjänandeåret 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 där-
efter infallande dag av frånvaro-
perioden inte rätt till semesterlön.*

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

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

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

*Frånvaro på grund av ledighet hela dagar eller del av dagar enligt första stycket 2–7 är semesterlönegrundande i sam-
manlagt högst 180 dagar per in-
tjänandeår. I frånvaroperiod in-
räknas även dagar då arbets-
tagaren inte skulle ha utfört
arbete.*

*Om arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under ett helt intjänandeår, är därefter infallande sådan från-
varodag av frånvaroperioden inte semesterlönegrundande. Vid be-
räkningen enligt detta stycke summeras frånvaro enligt första stycket 1–2 för sig och första stycket 3–7 för sig.*

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Rätt att spara semester

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.

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

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

Underrättelse om sparande och uttag av sparade semesterdagar

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 *bestämmas*. Underrättelse behöver dock *icke* lämnas förrän *arbetstagaren har fått veta*, hur 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.

Vill 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 semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. 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 i den mån *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 förläggas 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 annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar *ska* förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas 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 arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, *ska* dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om *inte* annat har avtalats.

Semesterlön för sparade semesterdagar

22 §

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

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

sparade semesterdagarna uttages, dock frånsatt 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.

23 §

Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

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 löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

25 §

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

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

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 semestertiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

Arbetsgivaren ska betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. Den semesterlön som avses i 16 § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

26 a §

Betalda semesterdagar som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön ska utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön utges dock endast för de dagar som tillsammans med de dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem.

27 §

Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång. Lag (1992:1329).

Semesterersättning

28 §

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället erhålla

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

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

semesterersättning. Detta gäller *inte* om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande *ska* gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön *ska* utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall *ska* bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren *ska* gälla.

För arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 § andra stycket.

29 §

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kosterättning 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*

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd 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. Lag (1994:637).

29 a §

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som mottogs i förskott utgick 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 anställningsskydd eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande 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.

Övriga bestämmelser

Okontrollerade arbetstagare

30 a §

För arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift vaka över hur arbetet är ordnat får avtalas om avvikelser från lagens bestämmelser om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagarna bereds möjlighet att ta ut tjugofem semesterdagar varje semesterår, med de inskränkningar som följer av 5 §.

Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla

30 b §

Om det innan anställningen 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.

En tillämpning av första stycket förutsätter att den intjänade semestern inte redan har lagts ut, att semesterersättning inte redan har utbetalts samt att arbetstagaren förklarar att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

Övergång av företag

Övergång till ny arbetsgivare

31 §

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 anställningsskydd. 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 upphörande 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

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, *ska arbetstagaren* i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren *inte* uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att *arbetstagaren* senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att *denne 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 ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne *eljest haft att utge* till arbetstagaren.

berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne *annars skulle ha utgett* till arbetstagaren.

Skadestånd

32 §

Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription

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.

Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag *ska* 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 *arbetstagaren* det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

34 §

Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

För frånvaroperioder som beror på sjukdom eller arbets-skada och som påbörjats före lagens ikraftträdande gäller äldre bestämmelser för beräkning av semesterlönegrundande frånvaro.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

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

Härigenom föreskrivs punkten 4 den till 5 § fogade förteckningen (bilagan) ska ha följande lydelse

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4. Semesterlagen (1977:480)

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

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

4 §

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

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

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 semester rätt 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.

11 §

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.

11 a §

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.

12 §

Om ej annat har avtalats, skall 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

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 tolftefels 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, jämställes

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 honom sådan dag och anledningen härtill varit

Föreslagen lydelse

1 §

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). För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolftefels 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, jämställes

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 honom sådan dag och anledningen härtill varit

annan än driftsuppehåll för annan än driftsuppehåll för
samtidig semester. 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.

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

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 handlägges 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.

3 §

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

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

4 Lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2, 2 a §§, 5 § andra stycket, 7, 16 – 16 b, 17, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbets-

Föreslagen lydelse

5 §

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2, 2 a §§, 5 § andra stycket, 7, 16 – 16 b, 17, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbets-

livet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

livet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

1 Uppdraget och dess redovisning

1.1 Sammanfattning av direktiven

Utredningens uppdrag är att lämna förslag till en enklare semesterlag som underlättar den praktiska tillämpningen av semesterreglerna och som medför lägre administrativa kostnader för företag och offentlig verksamhet. Utgångspunkten är att det sammantagna materiella innehållet i förslaget i huvudsak ska vara neutralt i förhållande till den nuvarande semesterlagens förmåner.

Uppdraget att förenkla gäller i huvudsak tre frågor, beräkningen av antalet betalda semesterdagar, beräkningen av semesterlön samt hanteringen av semesterlönegrundande frånvaro. Beträffande antalet betalda semesterdagar framhålls i direktiven att utredningen ska utreda om det går att undvika mer omfattande beräkningar baserade på tidigare års anställnings- och löneförhållanden även om systemet med skilda intjänande- och semesterår bibehålls. Vid översynen av beräkningen av semesterlönen bör utredningen vidare undersöka om det är möjligt att införa ett system för semesterlön som bygger på att semesterlönen i flertalet fall utgörs av den löpande lönen plus ett semesterlönetillägg. Utredning har även i övrigt möjlighet att pröva förenklingar av semesterlagen, samt föreslå konsekvensändringar i annan lagstiftning.

Översynen ska ske med beaktande av utformningen av semesterregler i kollektivavtal, EG-rätten, inbegripet praxis från EG-domstolen, samt åtaganden enligt relevanta internationella instrument.

1.2 Betänkandets disposition

Betänkandet har disponerats så att läsaren enkelt ska kunna bedöma utredningens förslag. I detta kapitel redogörs för bakgrunden till semesterlagstiftningen – och särskilt om semesterlöne-

beräkningen och den nuvarande 12-procentregelns tillkomst – samt de utredningar som tidigare undersökt om semesterlagen kan förenklas. Redan i kapitel två presenteras utredningens förslag till ändringar av semesterlagen och en kort genomgång av vilka beräkningar förslagen genererar. För att en jämförelse ska kunna göras med vad som gäller i dag görs i tredje kapitlet en genomgång av den nuvarande semesterlagen i de delar som berörs av de förslag till ändringar som har presenterats i kapitel två. Där sammanfattas också vilka beräkningar som behöver göras vid tillämpningen av den nuvarande lagstiftningen och vilka problem dessa regler anses ge upphov till. I fjärde kapitlet redogörs för konsekvenserna av utredningens förslag. I detta sammanhang beskrivs även i vilken mån ändringar i semesterlagen får genomslag på arbetsmarknaden med hänsyn till att flertalet kollektivavtal innehåller semesterregler som i större eller mindre utsträckning avviker från semesterlagen. Förslaget analyseras även i förhållande till de sedan den 1 juli 2008 ändrade sjukskrivningsreglerna samt i förhållande till Nuteks uppskattningar av den administrativa kostnad som semesterreglerna ger upphov till. I kapitel fem redogörs för de förslag som utredningen diskuterat men sedan av olika skäl förkastat. Därefter följer i kapitel sex en redogörelse för hur utredningen har kommit fram till sina förslag. Här presenteras bland annat hur semesterreglerna ser ut i de största kollektivavtalen på arbetsmarknaden samt i andra nordiska länder. Även en beskrivning av i vilken mån semesterlagen måste anpassas i förhållande till de skyldigheter som följer av EG-rätten och den internationella rättens regler ingår i detta kapitel. En promemoria om hur utredningen beräknat semestertilläggets storlek ingår som en bilaga till betänkandet.

1.3 Kort om lagstiftningen på semesterområdet

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft år 1938 och gav rätt till ledighet i två veckor. Statsanställda tjänstemän var dock undantagna. För att en arbetstagare skulle ha rätt till semester krävdes till en början att anställningen varat i minst 180 dagar. En semesterdag tjänades in för varje månad då arbetstagaren hade arbetat minst 16 dagar. Viss frånvaro (privilegierad frånvaro) jämställdes med arbetade dagar, nämligen semester, olycksfall i arbetet, yrkesjukdom och viss militärtjänst. Lönen under semestern var

densamma som när arbetstagaren arbetade. En arbetstagare med fast lön fick den lönen under semesterledigheten medan en arbetstagare med rörlig lön fick semesterlön beräknad på den genomsnittliga lönen under föregående år. Okontrollerade arbetstagare hade inte rätt till semesterledighet, endast semesterlön.

År 1945 slopades kravet på en viss minsta anställningstid för att arbetstagaren skulle få semester. Ledighet på grund av havandeskap infördes som privilegierad frånvaroorsak, i upp till 12 veckor. År 1951 förlängdes semesterledigheten till tre veckor. Möjligheten att tjäna in semester under sjukdom utökades ytterligare under 1950-talet. År 1963 förlängdes semesterledigheten till fyra veckor. Vid denna tidpunkt infördes också en procentregel för beräkning av semesterlön. Det innebar att semesterlön då kunde beräknas enligt två olika regler, en där löpande lön utgick under ledigheten och en procentregel. Rätten till intjänande av semester under frånvaro utökades efterhand. Den nuvarande semesterlagen trädde i kraft år 1978. I och med den förlängdes semestern till fem veckor. Andra nyheter i lagen var bland annat rätten till obetald semesterledighet, möjlighet att spara semesterdagar, ökat arbetstagarinflytande över semesterns förläggning samt procentregeln som enda metod för att beräkna semesterlön.

1.4 Den historiska utvecklingen av hur semesterlönen ska beräknas

Lagstiftningen om semester har hela tiden byggt på att tanken att semester är ledighet från arbetet med bibehållen lön. Utgångspunkten för beräkning av semesterlön är därmed given. Arbetstagaren ska ha samma lön under semestern som när han eller hon arbetar. För arbetstagare med fast lön har principen varit att den löpande lönen ska utgå under semestern. För arbetstagare med rörlig lön tillämpades ursprungligen en regel om genomsnittsberäkning. Semesterlönen för varje dag skulle då motsvara genomsnittslönen under de dagar av kvalifikationsåret som arbetstagaren varit i arbete.

1.4.1 Procentregeln införs år 1963

År 1963 infördes ett nytt sätt att beräkna semesterlön på för de arbetstagare som inte hade fast tidlön, procentregeln. Syftet var att undvika att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet skulle påverka semesterlönens storlek, vilket kunde bli fallet med genomsnittsbereäkning. Enligt procentregeln skulle semesterlönen motsvara nio procent av den sammanlagda arbetsinkomsten i anställningen under kvalifikationsåret (intjänandeåret).

För arbetstagare som *enbart hade fast lön* tillämpades alltså principen om bibehållen lön. Lagen föreskrev sålunda att arbetstagare med vecko-, månads- eller årslön skulle erhålla sin vanliga lön under semestern.

Det var löneformen vid semesterns början som avgjorde vilket beräkningssätt som skulle användas.

- Vid övergång från timlön/ackordslön under kvalifikationsåret till månadslön under semesteråret, utgick månadslönen under semestern (även om semesterlönen blev lägre än vad den skulle blivit enligt procentregeln).
- Vid motsvarande övergång från månadslön till timlön/ackordslön, tillämpades procentregeln.

Om arbetstagaren vid tiden för semestern hade ackord, premielön, provision eller annan rörlig lön vid sidan av en fast vecko- eller månadslön, tillämpades kombinationsmetoden. Arbetstagaren skulle först ha sin vanliga fasta lön och sedan ett tillägg med nio procent på den rörliga lönen.

Det var arbetstagarens inkomst under kvalifikationsåret som utgjorde underlaget för beräkning av semesterlönen enligt procentregeln. Semesterlön, sjuklön och övertidstillägg inräknades inte i underlaget. Semesterlönegrundande frånvaro hanterades på samma sätt som enligt nu gällande procentregel. För varje sådan frånvardag skulle till den faktiska arbetsinkomsten läggas ett belopp som svarar mot den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under kvalifikationsåret. Om arbetstagaren varit frånvarande hela kvalifikationsåret skulle lönen under frånvaron fastställas med hänsyn till arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under det kvalifikationsår, då han eller hon senast var i arbete.

1.4.2 Semesterlön ska beräknas på två sätt

I betänkandet SOU 1975:88 "Fem veckors semester" föreslogs att semesterlönen skulle delas upp i två delar, nämligen semesterlön för avlönad tid och semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro, s.k. särskild semesterlön. Sådan semesterlön skulle beräknas och betalas ut av Riksförsäkringsverket enligt en särskild lag. Av detta blev inget kvar i propositionen. Frågan sköts på framtiden.

Förslaget som rörde semesterlönens beräkning byggde på den gällande uppdelningen mellan arbetstagare som har tidlön för vecka eller längre period och arbetstagare med timlön, daglön eller rörlig lön. Den som hade vecko- eller månadslön skulle i regel ha samma lön under semestern som när han eller hon är i arbete, *sammalöneregeln*. I övriga fall skulle *procentregeln* tillämpas.

Sammalöneregeln kompletterades med en bestämmelse om att procentregeln skulle tillämpas på all rörlig lön (skift, beredskap, övertid mm) som har utgått vid sidan om den fasta tidlönen under intjänandeåret, *kombinationsmetoden*.

I följande fall skulle *procentregeln* även tillämpas på arbetstagare med månadslön o.dyl.

- om arbetstagaren hade gått över från heltids- till deltidsarbete i samma anställning,
- om arbetstagarens fasta tidlön av annat skäl var lägre under semesteråret än under intjänandeåret,
- om arbetstagarens fasta tidlön var lägre vid semesterledighetens början än under intjänandeåret, eller
- om arbetstagaren hade gått över från en rörlig lön under intjänandeåret till en fast tidlön under semesteråret och om procentregeln i sådant fall leder till högre semesterlön.

1.4.3 Propositionen 1976/77:90 Ny semesterlag

Kommitténs förslag kritiserades av remissinstanserna. Reglerna ansågs alltför komplicerade och svåra att tillämpa. Kritiken gällde framförallt de regler som syftade till att förekomma att sammalöneregeln blir tillämplig när procentregeln skulle leda till ett bättre resultat för arbetstagaren.

Departementschefen ansåg att kritiken hade fog för sig. De föreslagna reglerna skulle tvinga fram dubbla beräkningar och

ganska komplicerade jämförelser i ett inte ringa antal fall. Med hänvisning till att flera remissinstanser hade uttalat sig till förmån för procentregeln som metod för beräkning av semesterlönen, stannade departementschefen för att semesterlöneberäkningen ska ske efter enbart denna metod. Härigenom kunde man, enligt departementschefens mening, uppnå en inte obetydlig förenkling av regelsystemet och dettas praktiska tillämpning. Vidare anförde departementschefen.

Man kan för övrigt också med goda skäl hävda att lagens uppgift på denna punkt bara bör vara att på ett enkelt och tydligt sätt ange vad som bör vara grundprincipen eller med andra ord att arbetstagaren bör ha åtminstone samma lönestandard under sin betalda semesterledighet som när han är verksam i arbete hos arbetsgivaren. Detta kan uttryckas så att lagen genomgående får bygga på procentregeln och genom att procenttalet avpassas så att arbetstagarna i gemen garanteras bibehållen lön under denna sin ledighet. Det bör sedan utan olägenhet kunna överlåtas åt arbetsmarknadens parter att med utgångspunkt i lagens princip om bibehållen lön hitta de lösningar som bäst passar skilda avtalsområden. En sådan lösning för områden med i huvudsak månadslöneberäkning – som fallet är på de statliga och kommunala områdena – kan vara att den under semesteråret utgående semesterlönen beräknas efter sammalöneprincipen, medan de korrigeringar som kan bli följden av att procentregeln leder till högre semesterlön sker vid ett senare tillfälle.

Det bör även nämnas att departementschefen var medveten om att en strikt tillämpning av procentregeln i vissa fall kunde te sig orättvis för den berörde arbetstagaren, men ansåg det praktiskt ogörligt att konstruera ett regelsystem på detta område som är både i rimlig grad enkelt och lättillämpat och helt rättvist i alla tänkbara fall. ”Man måste i själva verket röra sig med schabloner.” I det helt övervägande antalet enskilda fall kunde man säkert räkna med tillfredsställande avtalslösningar om en strikt tillämpning av procentregeln inte skulle leda till att lagens grundprincip (bibehållen lönestandard under semestern) upprätthålles.

Procentregeln kom därför att bli den enda regeln för beräkning av semesterlön i 1977 års semesterlag. Hur procentsatsen beräknades har dock varit föremål för många överväganden innan lagen trädde i kraft och förtjänar en närmare beskrivning.

1.5 Varför 12 procent?

Sammalöneregeln försvann ur semesterlagstiftningen när den nuvarande lagen infördes. Procentregeln infördes 1963 och motsvarades i äldre semesterlagar av en regel om genomsnittlig dagsinkomst. Att genomsnittsberäkningen övergavs till förmån för procentregeln hänger samman med de arbetstidsförkortningar som ägde rum under 1950-talet. Koncentrationen av veckoarbetstiden till fem vardagar fick med beräkningen av genomsnittslönen till konsekvens att lönen för varje semesterdag automatiskt höjdes och därigenom även lönen under hela semestern. (Semesterlagen utgick från sexdagarsvecka.) En sådan ordning framstod som mindre lämplig och 1960 års *semesterkommitté* fick i uppdrag att lösa frågan på ett sådant sätt semesterlönens storlek blev beroende av arbetstagarens egen arbetsinsats men samtidigt oberoende av hur arbetstiden förlagts i det enskilda fallet. Resultatet blev att kommittén föreslog ett system med lön för hela semestertiden i viss procent av arbetsförtjänsten under kvalifikationsåret. Procentsatsen borde enligt kommittén bestämmas med utgångspunkt från semesterdagarnas andel i årets vardagar, omkring 300, vilket ledde till ungefär 8 procent. Eftersom semestertid kvalificerade för semester och arbetstagaren förutsattes förvärva 4 veckors semester genom 48 veckors arbete, ansåg kommittén att procentsatsen borde sättas högre än 8 procent. Härigenom behövde man inte ta hänsyn till redan tidigare utbetald semesterlön. Kommitténs majoritet föreslog procentsatsen 8½, medan en reservant förordade 9 procent.

Departementschefen (prop. 1963:68 s 59) anförde bl.a. att jämförelser bör göras mellan procentlönet metoden och reglerna för de vecko- och månadsavlönade. De sistnämnda riskerar inte att få sin semesterlön sänkt på grund av några enstaka dagars icke semesterkvalificerande frånvaro under kvalifikationsåret. Dessutom får de sin semesterlön beräknad på det löpande årets inkomster och inte, såsom i allmänhet de tim- och ackordsavlönade, på det sist förflutna årets. Då stigande löner får antas vara det normala måste denna skillnad anses ställa de tim- och ackordsavlönade i viss mån ogynnsamt. Å andra sidan är sistnämnda grupp bättre ställd än de vecko- och månadsavlönade i det att viss del av eventuell övertidsersättning inräknas i underlaget för semesterlöneberäkningen. Departementschefen tog ställning för reservanten i kommittén med följande motivering.

För att olika kategorier av arbetstagare i möjligaste mån ska bli likställda och principen om bibehållen lön under semestern så lång det går bli förverkligad, bör enligt min mening procentsatsen sättas något högre än kommittén gjort. Jag har stannat för 9 som det procenttal, vilket närmast uppfyller de angivna syftena.

1974 års semesterkommitté föreslog fem veckors semester baserat på fem dagars arbetsvecka. Kommittén konstaterade att höjningen av procentsatsen med 0,5 från 8,5 till 9 procent under departementsbehandlingen av 1960 års semesterkommittés förslag kompenseras av ökning av lönen med ungefär 5,9 procent under semesteråret.

Beträffande frågan hur procentsatsen för femveckors semester ska fastställas resonerade kommittén på följande vis. Utgår man från att semesterlönen för fem veckor ska tjäna in under 47 veckors anställning, får man procenttalet 10,64. Då förutsätts att lönen är konstant under intjänandeåret. Någon hänsyn har då inte tagits till enstaka oavlönade frånvarodagar eller till lönehöjning fram till semestertillfället. Genom att intjänandeåret kommer att omfatta årets fyra första månader, kommer dock löneökningarna under den tiden att automatiskt ge utslag på semesterlönen.

Enligt kommittén ger en direkt översättning av 9 procent-regeln till fem veckors semester talet 11,25 procent. Med hjälp av regeln i 1963 års lag om höjning med 0,4 procent för semesterdag överstigande fyra veckor får man talet 11,4 procent. Detta tal ligger dock i överkant eftersom redan talet 0,4 var avrundat uppåt.

Kommittén föreslog att procenttalet för fem veckors semester skulle fastställas till 12. Hänsyn togs då till att semesterlönen inte ska räknas in i inkomstunderlaget. Vidare gjordes en viss höjning för att största möjliga rättvisa ska uppnås vid en jämförelse med sammanlöneregeln. En månadsavlönad får ju alltid ut sin aktuella lön under semestertiden. Dessutom kommer inte enstaka oavlönade frånvarodagar att ge utslag i semesterlönen enligt sammanlöneregeln. Även om semesterårets löneökning delvis kommer att påverka semesterlönen vid tillämpning av procentregeln på grund av att intjänandeåret har flyttats fram, bör ett påslag göras för att man ska komma den aktuella lönen under semestern så nära som möjligt. Med en viss avrundning fann kommittén att 12 procent var ett väl avvägt tal.

Departementschefen (prop. 1976/77:90 s 120) konstaterade – i likhet med åtskilliga remissinstanser – att kommitténs föreslagna 12 procent är högre än en ren uppräknings av 9 procent. Departementschefen fann dock 12 procent motiverat bl.a. för valet av att

komma den aktuella lönen så nära som möjligt och att genom avrundning komma fram till ett lätthanterligt tal. Han tillade för egen del att han såg det som en fördel att det valda procenttalet medför en viss, låt vara begränsad, förstärkning av den lön som utgår under semesterledigheten.

1.5.1 Sammanfattning

Som har framgått av ovanstående redovisning har utgångspunkten vid fastställandet av procenttalet 12 i första hand varit att semesterlönen ska motsvara arbetstagarens aktuella lön, d.v.s. ge samma resultat som om sammalöneregeln tillämpats. Eftersom procenttalet rundats av uppåt 1963 och 1977 har resultatet blivit att procentregeln ger mer än sammalöneregeln. Detta har inneburit att parterna i de kollektivavtal som föreskriver sammalöneregeln har kommit överens om att semesterlönen utgörs av den ordinarie lönen plus ett tillägg.

1.6 Senare utredningar

Sedan den nuvarande semesterlagen har trätt i kraft har den flera gånger setts över, men förslagen har inte lett till mer än marginella ändringar av lagen.

1986 års semesterkommitté redogjorde i betänkandet, SOU 1988:54, "Om semester" för ett antal förslag från arbetsmarknadens parter om ändringar i semesterlagen. Utredningen diskuterade bland annat semesterledighetens beräkning, eftersom parterna ansåg att det inte var möjligt att tillämpa lagen på arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden. Även semesterlönens beräkning utreddes. Reglerna ansågs onödigt komplicerade, särskilt när det gäller beräkningen vid semesterlönegrundande frånvaro och semesterlön för sparad semester. Reglerna om semesterlönegrundande frånvaro ansågs också alltför komplicerade i sig. 1986 års semesterkommitté kunde dock inte enas om några ändringsförslag.

Utredningen om ledighetslagstiftningen föreslog i sitt betänkande SOU 1994:41 "Ledighetslagstiftningen – en översyn" ett antal förslag i syfte att förenkla hanteringen av ledighetslagstiftningen för de små företagen. Utredningen föreslog att sjukdomsfallen och

arbetskadefallen skulle behandlas lika. Detta ledde dock inte till någon lagändring. Det gjorde däremot det föreslag angående en ändring när det gäller semesterlönegrundande frånvaro, som utredningen lade fram. Då gällde regeln att intjänande av semester under frånvaro på grund av sjukdom upphör om frånvaron pågått under två hela intjänandear, om inte arbetstagaren träder i tjänst i minst en dag. Ändringen innebar att en arbetstagare måste träda i tjänst i minst 15 dagar för att en ny tvåårsperiod ska börja löpa. Detta hade redan tidigare framförts.¹ Utredningen förslog också att ledighet på grund av all utbildning skulle upphöra att berättiga till intjänande av semester eftersom detta medförde både kostnader och administrativa problem för arbetsgivarna. Detta förslag genomfördes inte.

År 1998 föreslog *småföretagardelegationen*² att det skulle tillsättas en utredning för att förenkla vissa regler i semesterlagen. Särskilt framhölls att beräkningen av semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro borde ses över. Någon utredare tillsattes emellertid inte.

I slutet av år 2000 tillsattes utredningen *Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler* (Knas). Utredningen presenterade i sitt betänkande SOU 2003:54 ”Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar” förslag som inriktades på att förenkla semesterlagen.

1.6.1 Närmare om Knas förslag

Knas utredde bland annat om kostnader för semester som tjänas in under frånvaro skulle överföras till staten, men kom till slutsatsen att detta inte vore lämpligt. Inte heller valde utredningen att föreslå en förändring av den gällande ordningen att betald semester ska intjänas innan den kan läggas ut. Knas förslag utgick ifrån att regelsystemet i princip skulle behållas. De förändringar och förenklingar som föreslogs innebar endast mindre förändringar inom ramen för detta. Ändå presenterades en helt ny semesterlag med syftet att semesterlagen skulle bli mindre administrativt betungande och enklare, både när det gäller lagens systematik och innehåll. Beträffande det materiella innehållet föreslog Knas främst

¹ Årsarbetstid – ny lag om arbetstid och semester, SOU 1992:27.

² Förslagskatalog. Småföretagardelegationens rapport nr 7, SOU 1998:94.

ändringar som rörde semesterlönens beräkning och semesterlönegrundande frånvaro.

I korthet föreslogs följande förändringar rörande semesterlönens beräkning:

- Ingen semesterlön, inte heller semesterlön för sparad semester, inräknas i beräkningsunderlaget.
- Den särskilda semesterlöneberäkningen för sparad semester slopas.
- Den särskilda semesterlönen för okontrollerade arbetstagare avskaffas, istället ska lagens vanliga regler tillämpas på dessa arbetstagare. För okontrollerade arbetstagare föreslås att vissa bestämmelser i semesterlagen blir dispositiva för att hänsyn ska kunna tas till de särskilda förhållanden som gäller för dessa arbetstagare.
- Undantaget från rätt till semester för arbetstagare som utför ”arbete i hemmet” tas bort.
- Skillnaden i beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med fri kost slopas. Arbetstagare ska ha rätt till kostersättning endast för semesterdagarna vid beräkning av både semesterlön och semesterledighet.

När det gäller semesterlönegrundande frånvaro föreslogs följande ändringar:

- Frånvarokategorierna i 17 § semesterlagen bibehålls men en gemensam gräns på 180 dagar införs för alla kategorier utom för arbetsskada. I de 180 dagarna inräknas som i dag både frånvaro på heltid och deltid.
- Regeln om intjänande av semester under frånvaro som beror på civilplikt avskaffas.
- Den längsta tid under vilken frånvaro ger rätt till semesterintjänande föreslås vara ett istället för två intjänandeår. Gränsen föreslås gälla för all frånvaro.
- I beräkningen av perioden ett år inräknas frånvaro på heltid när det gäller frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada. För annan semesterlönegrundande frånvaro inräknas både frånvaro på hel- och deltid.

2 Utredningens förslag

2.1 Hur betalda semesterdagar tjänas in

Vårt förslag innebär att beräkningen av antalet betalda semesterdagar i princip överensstämmer med vad som gäller enligt nuvarande semesterlag.

2.2 Beräkning av semesterlön

2.2.1 Sammanfattning av förslaget

En ny regel, sammalöneregeln, införs för beräkning av semesterlön. Den nuvarande procentregeln behålles i semesterlagen men ges en enklare utformning. Syftet med införandet av sammalöneregeln är att den ska kunna tillämpas i de allra flesta fall när semesterlönen ska bestämmas för arbetstagare med fast lön. För arbetstagare med rörlig lön eller timlön ska procentregeln i stället tillämpas. Procentregeln ska också tillämpas om arbetstagaren regelbundet har både fast och rörlig lön och den rörliga delen utgör en betydande del. Detsamma gäller om arbetstagaren på visst sätt har ändrat arbetstidsomfattning eller har haft frånvaro som inte är semesterlönegrundande. En arbetsgivare kan också välja att i stället tillämpa procentregeln, även om arbetstagaren är avlönad på sådant sätt att sammalöneregeln i och för sig skulle kunna tillämpas.

Sammalöneregeln innebär att arbetstagarens fasta lön samt fasta lönetillägg utgår även under av semestern. Härtill kommer ett semestertillägg för att semesterlönen ska motsvara den storlek som semesterlönen får vid en tillämpning av procentregeln. Rörliga lönedelar ersätts med tolv procent av den sammanlagda rörliga lönedelen under semesteråret. Semesterlönen för sådana rörliga lönedelar utbetalas senast en månad efter att semesteråret avslutats.

Om sammalöneregeln inte ska tillämpas beräknas semesterlönen enligt procentregeln. Regeln är i huvudsak densamma som i dag. Beräkningen av inkomst under frånvaro har dock förenklats och ingen semesterlön, vare sig för sparad eller ordinarie semester, ingår längre i beräkningsunderlaget.

Därtill avskaffas den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester. Sådan semesterlön beräknas i stället på samma sätt som för ordinarie semester. Detsamma gäller skillnaden i beräkning av kostnadsersättningen för arbetstagare med fri kost när det gäller semesterlön och semesterersättning. Ersättning utgår endast för de faktiska semesterdagarna då förmånen inte kan utnyttjas vilket innebär att förmånen behandlas lika vid fastställandet av både semesterlön och semesterersättning.

2.2.2 Sammalöneregeln blir huvudregel för arbetstagare med fast lön

Utredningens förslag:

Sammalöneregeln görs till huvudregel för beräkning av semesterlön för arbetstagare med fast lön. Regeln innebär att den fasta lönen samt fasta lönetillägg utgår under semestern på samma sätt som när arbetstagaren arbetar. Ett semestertillägg betalas för att semesterlönens storlek ska motsvara den som utgår vid en beräkning enligt procentregeln.

Semesterlönen för rörliga lönedelar utgår med tolv procent av summan av dessa under semesteråret. Denna semesterlön utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång.

För arbetstagare som avlönas med rörlig lön eller som regelbundet har fast lön med tillägg av rörliga lönedelar som uppgår till en betydande del av den sammanlagda lönen tillämpas procentregeln.

Sammalöneregeln föreslås vara huvudregeln för beräkning av semesterlön. Regeln bygger på att arbetstagaren under semestern ska ha minst samma ekonomiska standard som om han eller hon hade arbetat. En tillämpning av regeln förutsätter att en arbetstagare har fast lön beräknad per vecka eller längre tid. Av den undersökning som utredningen har gjort, se vidare kapitel 6.2.2

framgår att arbetstagarna i dag har fasta löner i en sådan omfattning att sammalöneregeln kan tillämpas i det stora flertalet fall.

Bedömningen av om sammalöneregeln kan tillämpas eller inte ska göras vid semestertillfället. Har arbetstagaren fast lön när semestern läggs ut kan sammalöneregeln tillämpas, men inte om arbetstagaren strax före semestern övergått till att avlönas med rörlig lön.

Semesterlönen beräknas enligt sammalöneregeln genom att arbetstagarens fasta lön och fasta lönetillägg vid semestertillfället utgår under ledigheten på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Till detta kommer ett semestertillägg på 0,43 respektive 1,82 procent av månads- eller veckolönen per semesterdag. Tillägget beräknas på summan av den fasta lönen och eventuella fasta lönetillägg. Eftersom tillägget ska utgå per semesterdag multipliceras detta med antalet semesterdagar som läggs ut.

Sammalöneregeln kan under vissa förutsättningar tillämpas även om arbetstagaren har både fast och rörlig lön eller har rörliga lönetillägg.

En arbetsgivare kan, även om sammalöneregeln är tillämplig, välja att i stället tillämpa procentregeln. Detta kan vara lämpligt för att undvika att behöva beräkna semesterlön på två sätt hos arbetsgivare som t.ex. både har anställda med timlön och månadslön. Arbetsgivaren har genom detta också möjlighet att välja att tillämpa procentregeln om det råder osäkerhet om vilken beräkningsregel för semesterlön som ska tillämpas.

Arbetstagare som regelbundet avlönas med både fast och rörlig lön

Om arbetstagarens lön regelbundet både är fast och rörlig kan sammalöneregeln tillämpas under förutsättning att den rörliga lönen endast utgör en mindre del av den sammanlagda inkomsten. Det kan röra sig om arbetstagare som har fast lön med tillägg av prestationsberoende ersättning som t.ex. provision.¹ Beräknas semesterlönen i dessa fall enligt sammalöneregeln utgår under semesterledigheten den fasta lönen och semestertillägget som beräknats på denna. Semesterlönen för de rörliga lönedelarna

¹ Frågan vilken typ av prestationslön eller bonus som ska ge rätt till semesterförmåner finns definierat i praxis och doktrin. De förändringar som görs inom ramen för denna utredningen syftar inte till att påverka rättsläget i den delen.

betalas med tolv procent på den sammanlagda summan av rörliga lönedelar under semesteråret. Utbetalningen av semesterlönen för de rörliga lönedelarna ska ske senast en månad efter semesterårets utgång, dvs. normalt senast den 30 april.

Utgör den rörliga lönedelen en betydande del av den sammanlagda lönen ska emellertid procentregeln tillämpas. Skälet är att arbetstagaren annars inte skulle få samma ekonomiska standard under semesterledigheten som när han eller hon arbetar, eftersom semesterlönen för de rörliga lönedelarna utgår först efter semesterårets slut. Som tumregel kan sägas att procentregeln bör tillämpas om det uppskattas att den rörliga lönedelen kommer att överstiga tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret.

En arbetstagare vars semesterlön beräknas enligt sammalöne-regeln och som regelbundet avlönas med fast lön och en mindre rörlig del, exempelvis provision, kommer därmed i princip att få lika mycket semesterlön som en arbetstagare vars semesterlön beräknas enligt procentregeln. Den enda skillnaden är att utbetalningen av semesterlönen för de rörliga lönedelar inte sker i samband med semestern utan vid semesterårets slut.

Lönetillägg

Det är vanligt att arbetstagare som har fast lön även har vissa lönetillägg till sin lön. Sådana lönetillägg kan vara fasta, dvs. utgå med samma belopp varje månad, eller rörliga. Sammalöne-regeln tillämpas för arbetstagare som har fast vecko- eller månadslön och därtill

- fasta lönetillägg oavsett storlek,
- rörliga lönetillägg som inte utgår regelbundet oavsett storlek, t.ex. bonus som utbetalas en gång om året,
- regelbundet återkommande rörliga lönetillägg eller lönedelar så länge dessa inte utgör en betydande del av den sammanlagda lönen.

Semesterlön beräknas även på lönetillägg. Hur detta går till varierar dock beroende på vilken typ av tillägg det handlar om.

Fasta lönetillägg

En arbetstagare som regelbundet får tillägg till sin lön i form av fasta lönetillägg får dessa utbetalda som vanligt även under sin semester. I lagtexten anges att den aktuella vecko- eller månadslönen samt *fasta lönetillägg* ingår i den lön som ska betalas under semestern. På det sammanlagda beloppet beräknas sedan semester-tillägget. Fasta lönetillägg kan vara tjänstgöringstillägg, t.ex. vikariats- eller chefstillägg.

Regelbundna rörliga lönetillägg

Vissa lönetillägg är i och för sig av regelbunden karaktär men kan variera beroende på hur den aktuella kalendermånaden ser ut, t.ex. på hur många helger som infaller under avlöningsperioden. Eftersom sådana tillägg varierar betraktas de som *rörliga lönetillägg*.

Semesterlönen för rörliga lönetillägg som utgår regelbundet varje vecka eller månad liksom andra rörliga lönedelar ska procentberäknas. De rörliga lönedelarna summeras vid årets slut varpå semesterlönen om tolv procent utbetalas på dessa.

Rörliga lönetillägg kan vara t.ex. ersättning för övertid, obekvämt arbetstid eller jour och beredskap.

Exempel:

En arbetstagare har jour varannan helg. Eftersom ersättningen varierar beroende på om allmänna helgdagar infaller under helgen utgår inte samma ersättning varje månad under året. Jourersättningen får därför betraktas som ett rörligt lönetillägg. Vid årets slut summeras dessa varpå tolv procent beräknas.

Utgör de regelbundna rörliga lönetilläggen en betydande del, mer än cirka tio procent, av vecko- eller månadslönen ska emellertid procentregeln tillämpas. Bedömningen huruvida den rörliga lönen utgör en betydande del ska göras när semestern läggs ut och mot bakgrund av hur fördelningen mellan fast och rörlig lön varit under semesteråret fram till semestertillfället.

Rörliga lönetillägg som inte utgår regelbundet

Rörliga lönedelar som inte regelbundet utges till arbetstagaren ska inte hindra en tillämpning av sammalöneregeln trots att beloppet som hänförs till den rörliga delen kan vara förhållandevis stort, dvs. mer än tio procent. I lagtexten har detta markerats genom att det anges att procentregeln ska tillämpas i det fall arbetstagares lön *regelbundet* utgörs av en fast och en rörlig lönedel. Skälet till detta är att rörliga lönetillägg som inte utgår regelbundet, inte är något som arbetstagaren normalt kan räkna med att få vid varje löneutbetalningstillfälle. Utgår under semestern den fasta lönen och semestertillägget beräknat enligt sammalöneregeln, och i slutet av semesteråret semesterlönen beräknad på den rörlig lönedelen, får arbetstagaren ändå under semestern en semesterlön som motsvarar den lön arbetstagaren normalt har att räkna med. Den vanligaste formen av sådana oregelbundna rörliga lönetillägg är bonus som relateras till arbetsinsatsen som utbetalas en gång per år.

Arbetstagare som avlönas med i huvudsak rörlig lön

Det är i vissa branscher vanligt att arbetstagare avlönas med provision, t.ex. i relation till viss försäljning, och en mindre del fast lön. Ett sådant löneavtal kan innebära att lönen en viss månad endast blir den fasta delen och en annan månad att den rörliga lönedelen vida överstiger den fasta lönedelen. I dessa fall ska procentregeln tillämpas. Om sammalöneregeln skulle tillämpas i dessa fall skulle effekten kunna bli att arbetstagaren får en jämförelsevis låg semesterlön utbetald i samband med semestern och resten i slutet av semesteråret, vilket innebär att arbetstagaren inte når upp till normal lönestandard under ledigheten.

Exempel på beräkningar enligt sammalöneregeln

Beräkningen av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär således i normalfallet att arbetsgivaren endast behöver beräkna ett semestertillägg. Följande exempel kan illustrera detta:

Exempel 1

En arbetstagare har månadslön och inga lönetillägg.

1. Arbetsgivaren utbetalar månadslönen som vanligt och beräknar ett semestertillägg på månadslönen per semesterdag. Utbetalning av semesterlönen sker i samband med semestern.

Exempel 2

En arbetstagare har månadslön och ett fast lönetillägg per månad.

1. Arbetsgivaren utbetalar månadslönen och det fasta lönetillägget som vanligt. Ett semestertillägg beräknas på månadslönen och det fasta tillägget. Semestertillägget utgår för de semesterdagar som läggs ut.

Exempel 3

En arbetstagare har veckolön och arbetar heltid och brukar få jourersättning utbetald varje månad.

1. Arbetsgivaren utbetalar veckolön som vanligt under semestern. Ett semestertillägg beräknas på veckolönen per semesterdag. Utbetalning av semesterlönen sker i samband med semestern.
2. Efter semesterårets slut summeras de rörliga lönedelarna, dvs. jourersättningen och eventuella andra rörliga ersättningar som utgått under semesteråret. På detta belopp utbetalas 12 procent i semesterlön.

Exempel 4

En arbetstagare har månadslön och får i december en bonus.

1. Arbetsgivaren utbetalar månadslönen under semestern. Ett semestertillägg beräknas på månadslönen per semesterdag och utbetalas i samband med semestern.
2. Efter semesterårets slut summeras bonusen och andra eventuella rörliga lönetillägg. På den summan beräknas 12 procent.

Semestertillägg vid sammalöneregeln

För att kompensera för den skillnad som en beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär jämfört med procentregeln utgår ett semestertillägg. Som tidigare nämnts innebär procent-

regeln att arbetstagaren till viss del överkompenseras, se kapitel 1.5. Tilläggets storlek har beräknats till 0,43 procent av månadslönen och 1,82 procent av veckolönen per semesterdag. Beräkningen har skett med hänsyn till den överkompensation som procentregeln innebär samt till att arbetstagaren innan semestern läggs ut har erhållit en löneökning på 3,7 procent.² Löneökningens storlek återspeglar den genomsnittliga löneökningen under de senaste tio åren, se vidare kapitel 6.2.3.

Utredningen har stannat för att låta beräkningen av semester-tillägget följa den standard som finns i de flesta kollektivavtal. Semestertillägget beräknas således per semesterdag på den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen. Detta sätt att beräkna tillägget är väl etablerat och relativt enkelt att hantera. Nackdelen är att det i lagtexten endast går att utläsa hur beräkningen av tillägget ska ske om arbetstagaren har vecko- eller månadslön. Avlönas en arbetstagare på annan period, t.ex. två veckor, måste en omräkning ske för att regeln ska kunna tillämpas. Att arbetstagare avlönas på andra sätt än per vecka eller månad torde dock vara sällsynt förekommande.

Semestertilläggets storlek är beräknade för att arbetstagaren vid en genomsnittlig löneökning ska få samma lön som om semesterlönen beräknats enligt procentregeln. Tilläggets storlek är desamma för både vecko- och månadsavlönade men måste på grund av avlöningsperiodernas olika längd uttryckas med olika procent-satser.

Exempel:

En arbetstagare tjänar 18 000 kr i månaden och har ett fast löne-tillägg på 2 000 kr per månad. Fem veckors semester, eller 25 semesterdagar, läggs ut under juli till augusti. Månadslönen utgår som vanligt under semestern. Semestertillägget beräknas på löne-summan 20 000 kr, summan av månadslönen och det fasta tillägget, vilket ger ett belopp av 86 kr. Eftersom 25 semester dagar läggs ut multipliceras tillägget med 25. Det sammanlagda semestertillägget blir således 2 150 kr.

² För mer information om hur beräkningen har gått till hänvisas till bilagan om detta som bifogats betänkandet.

2.2.3 Procentregeln tillämpas vid ändrad arbetstidsomfattning och frånvaro som inte är semesterlönegrundande

Utredningens förslag:

Procentregeln ska tillämpas i vissa fall av ändrad arbetstidsomfattning eller frånvaro som inte är semesterlönegrundande.

Syftet med sammalöneregeln är att den ska vara enkel att tillämpa. Av det skälet har utredningen valt att styra över vissa fall till procentregeln, även om arbetstagaren avlönas med fast lön, se vidare kapitel 5.4.3.

Ändrad arbetstidsomfattning

Procentregeln ska bland annat tillämpas om en arbetstagare har ändrat arbetstidsomfattning mellan intjänandeåret och semester-tillfället. Med ändrad arbetstidsomfattning avses att en arbetstagare har gått från deltid till heltid eller tvärtom. Detsamma gäller om arbetstagaren har ändrat arbetstidsomfattning under intjänandeåret. Detta föreslås för att undvika att arbetsgivaren i vissa fall måste beräkna en genomsnittlig arbetstidsomfattning.

Exempel:

En arbetstagare arbetar under intjänandeåret deltid från den 1 april till den 30 september. Därefter arbetar arbetstagaren heltid. När semestern läggs ut under följande semesterår arbetar arbetstagaren 75 procent. Har arbetstidsomfattningen då ändrats? Egentligen inte, eftersom den genomsnittliga tjänstgöringsgraden under intjänandeåret också är 75 procent.

I exemplet ovan är det relativt enkelt att konstatera att arbetstidsomfattningen är densamma vid semestertillfället och under intjänandeåret. Beräkningen kan dock bli mycket mer komplicerad än så, beroende på hur arbetstagarens arbetstidsmönster har sett ut. Har arbetstidsomfattningen ändrats under intjänandeåret ska därför procentregeln tillämpas.

Ej semesterlönegrundande frånvaro

Även i de fall där arbetstagaren under intjänandeåret har haft frånvaro som inte är semesterlönegrundande ska procentregeln tillämpas. Det kan t.ex. röra sig om frånvaro av orsak som visserligen är semesterlönegrundande men har pågått längre än 180 dagar under intjänandeåret. Om sådan frånvaro har pågått under hela intjänandeåret och pågår i samma omfattning vid semester-tillfället kan dock sammalöneregeln ändå tillämpas. Det är således möjligt för en arbetsgivare att tillämpa sammalöneregeln även för arbetstagare som t.ex. är partiellt föräldralediga utan föräldrapenning i samma omfattning under en följd av år. Någon ändring av frånvaromönstret har då inte skett mellan intjänandeåret och semesteråret.

Sammanfattning

Genom att situationer av ändrad sysselsättningsgrad och frånvaro som inte är semesterlönegrundande förs över till procentregeln uppstår också fördelen att en arbetstagares semesterlön alltid kommer att stå i proportion till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret. Skulle sammalöneregeln tillämpas när sysselsättningsgraden ändrats skulle den kunna missbrukas. En arbetstagare som själv kan reglera sin frånvaro, t.ex. vid föräldraledighet, skulle kunna öka sin arbetstidsomfattning inför semestern för att få högre semesterlön och sedan strax efter semestern åter gå ner till deltid.

Som tidigare nämnts ska procentregeln i vissa fall tillämpas om arbetstagaren avlönas med rörlig lön. Sammanfattningsvis kan konstateras att procentregeln ska tillämpa som

- arbetstagarens sysselsättningsgrad har varierat under intjänandeåret, eller
- arbetstagaren har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller
- arbetstagaren under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17 § såvida inte frånvaron
 - pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret samt
 - fortfarande pågår i samma omfattning vid semestertillfället, eller

- arbetstagaren har rörlig lön, eller uppbär regelbundet rörliga lönetillägg som utgör en betydande del av den sammanlagda lönen.

2.2.4 En förenklad procentregel

Utredningens förslag:

Procentregeln blir huvudregel för timavlönade och prestationsavlönade arbetstagare. Den tillämpas också för arbetstagare med fast lön i de fall semesterlönen inte ska beräknas enligt sammalöneregeln. Procentregeln har förenklats. Det förtydligas att inkomsten under den semesterlönegrundande frånvaron ska fastställas till den lön som skulle ha utgått om arbetstagaren inte varit frånvarande. Semesterlön för sparad semester ingår inte längre i beräkningsunderlaget.

Enligt procentregeln ska semesterlönen beräknas till tolv procent av den sammanlagda lönen under intjänandeåret (beräkningsunderlaget). I lönesumman ska inte inräknas semesterlön, inte ens för sparad semester. Permitteringslön som utgår under den tid arbetsplatsen är semesterstängd ska inte heller medräknas i beräkningsunderlaget. Inte heller lön under frånvaro som är semesterlönegrundande ska medräknas. I stället ska lönen under den semesterlönegrundande frånvaron uppskattas till det belopp som skulle ha utgått om arbetstagaren i stället hade arbetat i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått.

Beräkningen av semesterlön enligt procentregeln sker i princip på samma sätt som i dag men har förenklats genom att beräkningen av den fiktiva inkomsten under semesterlönegrundande frånvaro förtydligas och genom att ingen semesterlön alls ingår i beräkningsunderlaget.

Semesterlön för sparad semester ingår inte i beräkningsunderlaget

Enligt nuvarande 16 § semesterlagen ska semesterlön för sparad semester inräknas i den lönesumma som utgör beräkningsunderlaget, men inte ordinarie semesterlön. Detta beror

på att faktorn tolv procent fastställts med hänsyn till att arbetstagaren har fem veckors ledighet under året, se vidare kapitel 1.5.

I likhet med Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas)³ föreslår vi att ingen semesterlön ska ingå i beräkningsunderlaget. En arbetsgivare behöver därmed inte vid semesterlöneberäkningen ta särskild hänsyn till om arbetstagaren tagit ut sparad semester under intjänandeåret, vilket är en administrativ förenkling.

Förtydligande angående beräkning av semesterlön under frånvaro

Vi föreslår att det uttryckligen ska anges i procentregeln att lönen under den semesterlönegrundande frånvaron ska beräknas till det belopp som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon arbetat i normal omfattning för arbetsgivaren. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt, dvs. hur arbetstagaren skulle ha arbetat om frånvaron inte inträffat. Om arbetstagaren arbetstidsmätt inte går att fastställa, t.ex. på grund av att arbetstagaren arbetar oregelbundet eller per avrop, får arbetsgivaren uppskatta vilken lön som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. En sådan uppskattning kan göras genom att en genomsnittsberäkning sker av arbetstagarens tidigare inkomst under intjänandeåret eller genom ett antagande på annat sätt. Den uppskattning som arbetsgivaren då måste göra skiljer sig inte från den som i dag sker när arbetsgivaren uppskattar arbetstagarens lön om arbetstagaren inte haft någon inkomst i anställningen.

Av kapitel 3.5.2, framgår att det i dag är otydligt hur den genomsnittliga dagslönen, som ska utgöra kompensation för den semesterlönegrundande frånvaron, ska beräknas i de fall där en arbetstagare har haft frånvaro del av dag. Ändringen av procentregeln syftar till att tydliggöra att den fiktiva lönen under den semesterlönegrundande frånvaron alltid ska fastställas till vad den skulle ha varit om arbetstagaren hade arbetat för arbetsgivaren i normal omfattning. Inkomsten under frånvaron kommer då att bestämmas på samma sätt oavsett om arbetstagaren är frånvarande på deltid hela året på grund av arbetsskada eller sjukdom och

³ SOU 2003:54.

oavsett om sjukskrivning sker varannan dag under hela intjänandeåret eller genom en förkortning av arbetstiden.

Beräkning av semesterlön enligt procentregeln

Beräkning av semesterlön kommer med de ändringar som föreslås att göras på följande sätt:

1. Förfallen lön under intjänandeåret beräknas, lön och andra rörliga kostnadsersättningar ingår, för att fastställa ett beräkningsunderlag.⁴
Följande poster ingår inte i beräkningsunderlaget:
 - Semesterlön, vare sig för sparad eller ordinarie semester.
 - Permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.
 - Förmån av fri bostad eller annan löneförmån som avser ersättning för särskild kostnader, t.ex. för kläder.
 - Lön som utgått under dag med hel eller delvis semesterlönegrundande frånvaro.
2. Har arbetstagaren varit frånvarande av skäl som är semesterlönegrundande ska en fiktiv inkomst fastställas för dessa frånvarodagar, som mest 180 dagar under intjänandeåret. Inkomsten ska fastställas till ett belopp motsvarande den inkomst som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon arbetat som vanligt i stället för att ha varit frånvarande.
3. Beräkningsunderlaget räknas ut genom att posterna under p 1 och 2 summeras.
4. 12 procent av det totala beräkningsunderlaget (som erhållits i p 3) beräknas för att erhålla den totala semesterlönen.
5. Den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar för att erhålla semesterlön per dag.
6. När semesterdagar läggs ut, måste löneavdrag ske under dessa dagar. (Hur löneavdraget beräknas anges inte i semesterlagen.) I

⁴När det gäller provision kan det vara svårt att avgöra om den ska ingå eller inte, de förändringar som föreslagits avser inte påverka rättsläget.

- stället utbetalas semesterlön för varje semesterdag beräknad enligt p 5.
7. Lägg sparad semester ut beräknas semesterlönen på samma sätt.
 8. Lägg obetald semester ut görs löneavdrag för varje sådan semesterdag. Ingen semesterlön utgår för sådana dagar.

2.2.5 Ingen särskild beräkning av semesterlön för sparad semester

Utredningens förslag:

Den särskild beräkningsregeln för semesterlön för sparad semester slopas. Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som för ordinarie semester.

I kapitel 3.6 konstateras att semesterlöneberäkningen i några avseenden är olika för sparad och ordinarie semester. Frånvarodagar under året före det semesterår då de sparade dagarna läggs ut påverkar t.ex. endast semesterlönen för den ordinarie semestern men inte den sparade semestern.

Vi föreslår att den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester slopas. Det innebär en betydande förenkling att låta all semesterlön beräknas på samma sätt, särskilt som det är svårt att enbart med hjälp av lagtexten förstå hur semesterlönen för den sparade semestern ska beräknas. Ändringen innebär att det inte behöver göras någon särskild beräkning av semesterlönen för den sparade semestern. Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Det innebär också att den sparade semestern i semesterlönehänseende behandlas som om den – liksom ordinarie semester – intjänats under det år som närmast föregår det år den sparade semestern läggs ut. En arbetsgivare behöver således inte blicka bakåt i tiden mer än ett år vid beräkning av semesterlön för sparad semester.

2.2.6 Kostnadsersättning för arbetstagare med fri kost

Utredningens förslag:

Skillnaden i beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med fri kost avskaffas.

Ersättning utgår endast för de faktiska semesterdagarna, inte under eventuella arbetsfria i dagar under semesterledigheten, vid beräkning av både semesterlön och semesterersättning.

2.2.7 Presumtionsregeln för att semesterlön i vissa fall ingår i lönen tas bort

Utredningens förslag:

Om en anställning antas pågå kortare tid än tre månader och inte heller varar längre tid kan det avtalas om att semesterledighet inte ska läggas ut. Presumtionen om att semesterlön i vissa fall ingår i lönen avskaffas.

Enligt semesterlagen har arbetstagare som anställs för att arbeta högst tre månader ingen rätt till semesterledighet om inte anställningen omfattar mer än 60 timmar, 5 § 2 st semesterlagen. I stället har arbetstagaren rätt till semesterersättning. Semesterersättningen presumeras dock ingå i lönen, 5 § 3 st.

Med hänsyn till de krav som framgår av EG-rätten på området föreslår vi att presumtionsregeln avskaffas, se vidare kapitel 6.5.5. Oavsett anställningens längd utgår således semesterersättning vid anställningstidens slut om semester intjänats men inte lagts ut. Om anställningen avses pågå i högst tre månader och inte heller varar längre tid kan avtal träffas om att arbetstagaren inte ska ha semesterledighet.

2.3 Intjänande av semesterförmåner under frånvaro

2.3.1 Sammanfattning av förslaget

Utredningens förslag:

- De olika kategorierna av ledighet bibehålls i 17 §, förutom ledighet på grund av grundutbildning i 60 dagar och repetitionsutbildning som avskaffas.
- Semester intjänas under sammanlagt 180 dagar per intjänandeår. Arbetsskada undantas och är semesterlönegrundande under hela intjänandeåret.
- Semester intjänas som längst tills frånvaron pågått ett helt intjänandeår utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd. Vid denna beräkning summeras frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada för sig och på grund av annan frånvaro för sig.

Utredningen föreslår att de olika kategorierna av ledighet enligt 17 § semesterlagen som ger rätt till semesterintjänande bibehålls, utom ledighet enligt 17 § 5 p på grund av grundutbildning i högst 60 dagar och repetitionsutbildning, som avskaffas. Reglerna i 17 § första stycket 3 om rätt till ledighet för vård av barn med tillfälligt föräldrapenning ändras med hänsyn till att regeringens proposition 2008/09:6 där en rätt till ledighet för dessa ändamål med bibehållen sjukersättning införs för en viss kategori arbetstagare.

Totalt 180 frånvarodagar under ett intjänandeår föreslås vara semesterlönegrundande. Även frånvaro som avser del av en dag räknas som en hel dag och ingår i de 180 i dagarna. Det innebär att semester intjänas under denna period på samma sätt som om arbetstagaren skulle ha arbetat. De särskilda tidsgränserna som gäller för varje frånvaroslag för sig avskaffas. All semesterlönegrundande frånvaro (utom arbetsskada) summeras gemensamt vid beräkning av 180-dagarsgränsen. Således kan högst 180 dagar av frånvaro per intjänandeår ge rätt till semesterlön. När 180 dagars frånvaro förflutit ger därefter infallande frånvarodag under samma intjänandeår inte rätt till semesterintjänande.

Frånvaro på grund av arbetsskada är undantagen 180-dagarsgränsen. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande under hela intjänandeåret.

En gemensam begränsningsperiod på ett helt intjänandeår införs för hur länge oavbruten frånvaro som längst ska ge rätt till

semesterintjänande. Beräkning av frånvarodagar under intjänandeåret sker för frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada för sig och för annan frånvaro för sig. Liksom vid beräkning av de 180 dagarna föreslås att även frånvaro del av dag ska räknas som en dag vid denna beräkning. Regeln innebär att frånvaro på deltid eller heltid i ett helt intjänandeår utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd medför att därefter infallande frånvarodag inte ger rätt till semesterintjänande. För att frånvaro åter, under 180 dagar per intjänandeår, ska ge rätt till semesterintjänande måste arbetstagaren träda i tjänst i minst 15 dagar.

2.3.2 Avskaffande av rätt till semesterintjänande vid frånvaro på grund av civilplikt och repetitionsutbildning

Enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt fullgörs totalförsvarsplikt antingen som värnplikt eller som civilplikt. Värnplikten är en längre utbildning, medan civilplikten i vissa fall är så kort som 60 dagar eller mindre. Vid frånvaro från arbetet på grund av utbildning av det sist nämnda slaget ger frånvaron rätt till semesterintjänande. Frånvaro på grund av värnplikt är över huvud taget inte semesterlönegrundande, ens upp till 60 dagar. Däremot är frånvaro på grund av repetitionsutbildning semesterlönegrundande i 60 dagar per intjänandeår. Någon sådan utbildning ges dock inte för närvarande. Ett undantag är repetitionsutbildning för beredskapspolis som äger rum i fem dagar vartannat år.

Det innebär att rätten till semesterintjänande i dag är beroende av vilken typ av totalförsvarsplikt som fullgörs. Vi anser i likhet med Knas⁵ att det är svårt att motivera åtskillnaden i semesterhänseende mellan viss civilplikt och annan grundutbildning. Det kan också uppstå oklarheter vilken civilplikt som ger rätt till semesterintjänande. Bestämmelsen om repetitionsutbildning har heller ingen betydelse eftersom sådan inte utförs i annat än marginell utsträckning i dag. Bestämmelsen föreslås därför avskaffad i sin helhet. Ingen frånvaro på grund av värnplikt, civilplikt eller repetitionsutbildning kommer därför att vara semesterlönegrundande.

⁵ SOU 2003:54.

2.3.3 Rätt till ledighet med uppbärande av sjukersättning

Enligt regeringens proposition Från sjukersättning till arbete (prop 2007/08:124) föreslås att en arbetstagare som i juni 2008 hade rätt till sjukersättning som inte är tidsbegränsad ska ha rätt att arbeta utan att rätten till ersättning omprövas (så kallad steglös arbetstagare). Den inkomst och vissa andra förmåner som en sådan steglös arbetstagare erhåller (reduceringsinkomst) minskar sjukersättningen om den överstiger ett visst angivet fribelopp enligt ett system med steglös avräkning. Om en steglös arbetstagare under sådan anställning måste vara ledig för att vårda ett sjukt barn eller en anhörig, utgår inte tillfällig föräldrapenning eller närståendepenning. I stället utgår under vissa förutsättningar sjukersättning. Av detta skäl föreslås i regeringens proposition Ledighetsrätt för personer som arbetar med stöd av särskilda regler om sjukersättning, m.m. (prop 2008/09:6) att föräldraledighetslagen (1995:584) samt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård ändras genom att det införs en rätt till ledighet med sjukersättning om arbetstagaren annars skulle haft rätt till tillfällig föräldrapenning eller närståendepenning.

I semesterlagen är rätten till intjänande av semesterlön under ledighet enligt föräldraledighetslagen knuten till att ersättning utgår enligt lagen om allmän försäkring. Om tillfällig föräldrapenning inte utgår finns inte rätt till intjänande av semester under frånvaron. Semesterlagen ändras därför så att rätten till intjänande vid ledighet med tillfällig föräldrapenning i stället knyts till föräldraledighetslagens 8 § första stycke. Den regeln i föräldraledighetslagen kompletteras genom den nya lagstiftningen om steglösa arbetstagare på så sätt att en arbetstagare som arbetar enligt systemet för steglös avräkning har rätt till ledighet utan tillfällig föräldrapenning om förutsättningarna för sådan ersättning annars skulle varit uppfyllda. Någon ändring behövs inte när det gäller lagen om ledighet för närståendevård eftersom semesterlagen i den delen inte hänvisar till ersättningsformen. I lagen om ledighet för närståendevård anges att rätten till ledighet är knuten till att ersättning utgår eller, för en steglös arbetstagare, skulle ha utgått.

En arbetsgivare vars arbetstagare begär ledigt enligt någon av de ovan nämnda bestämmelserna i föräldraledighetslagen får således fråga arbetstagaren om han eller hon får ersättning från Försäkringskassan under ledigheten. När det gäller tillfällig föräldrapenning innebär ändringen för en steglös arbetstagare att det inte

längre spelar någon roll om sjukersättning utgått eller inte, huvudsaken är att Försäkringskassan har bedömt att tillfälligt föräldrapenning skulle ha utgått om arbetstagaren inte varit steglös. För alla andra arbetstagare krävs fortfarande att tillfällig föräldrapenning har utgått enligt lagen om allmän försäkring för att ledigheten ska ge rätt till semesterintjänande. Arbetsgivarens hantering kring ledigheten kommer således att vara i princip oförändrad jämfört med i dag.

2.3.4 De olika tidsgränserna för respektive frånvarogrund slopas

Vi föreslår vidare i likhet med Knas⁶, att de olika tidsgränserna som gäller för respektive frånvarokategori avskaffas. Reglerna om semesterlönegrundande frånvaro blir då enklare att tillämpa eftersom en arbetsgivare inte längre måste hålla reda på hur länge arbetstagaren varit frånvarande av respektive frånvaroskäl eller för vilket barn arbetstagaren är föräldraledig för. Frånvaro av de skäl som räknas upp i 17 § ger rätt till semesterintjänande, men endast så länge frånvaron sammantaget inte överstiger 180 dagar per intjänandeår.

Frånvaro summeras under 180 dagar

All frånvaro, utom sådan som beror på arbetsskada, summeras i 180-dagarsgränsen. Är arbetstagaren ledig med föräldrapenning i 100 dagar och sedan sjukskriven i 100 dagar summeras dessa. Antal frånvarodagar blir då 200 varav 180 ger rätt till semesterintjänande under intjänandeåret. Detta innebär att tillämpningen av bestämmelsen förenklas. Det krävs även fortsättningsvis att arbetsgivaren kontrollerar om arbetstagaren är frånvarande av skäl som är semesterlönegrundande men arbetsgivaren behöver inte som i dag hålla reda på de olika tidsgränser som gäller för varje enskild frånvarokategori. Alla dagar då arbetstagaren är frånvarande av skäl som är semesterlönegrundande summeras tills gränsen på 180 dagar är nådd. Därefter ger inte någon ledighet, förutom arbetsskada, rätt till semesterintjänande under detta intjänandeår. Detta gör också

⁶ SOU 2003:54.

att kostnaderna för frånvaron lättare kan förutses, då de inte (med undantag för arbetsskada) kan överstiga 180 dagar per intjänandeår.

Som tidigare nämnts inräknas både frånvaro under hel dag och under del av dag i de 180 dagarna. Perioder av frånvaro beräknas kalendariskt.

Undantag för frånvaro på grund av arbetsskada

Frånvaro på grund av arbetsskada summeras inte in i de 180 dagarna. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande under hela intjänandeåret. Eftersom utredningens förslag enligt direktiven ska vara i huvudsak materiellt neutralt jämfört med nuvarande regler, har utredningen bedömt att det skulle vara en alltför kraftigt försämring att inskränka intjänandet av semesterförmåner under sådan frånvaro till 180 dagar per intjänandeår. När frånvaro på grund av arbetsskada pågått under ett helt intjänandeår utan annat uppehåll än 14 dagar i en följd upphör rätten till intjänande. Den tidsgränsen följer således vad som gäller för annan frånvaro.

180-dagarsgränsen vid deltidfrånvaro

Perioder av frånvaro ska sålunda beräknas kalendariskt. Dagar då arbetstagaren inte skulle ha fullgjort arbete ingår i frånvaroperioden och inräknas i de 180 dagarna. Är en arbetstagare sjuk från tisdag och två veckor framåt kommer således 14 dagar som avräknas från de 180 dagarna. Beräkningen är dock inte helt oproblematisk vid deltidfrånvaro. Utredningen har dock inte sett någon möjlighet att förändra detta, se avsnittet om sammalöneregel som enda regel, kapitel 5.4.3.

Vid semesterlönegrundande frånvaro varannan dag sker avdrag från de 180 dagarna för varje enstaka frånvarodag vilket får till följd att de 180 dagarna räcker nästan hela året. Vid en tillämpning av procentregeln kompenseras därför semesterlönen under en längre period. Arbetstagaren får då en lön och tjänar in semesterdagar som han eller hon skulle ha gjort om det inte funnits någon frånvaro alls.

Vid deltidfrånvaro där arbetstagaren arbetar halvtid varje dag räknas varje dag med sådan frånvaro. Dagarna räcker därför ett halvt år. Under denna period beräknas arbetstagarens inkomst på

samma sätt som arbetstagaren arbetat i normal arbetstidsomfattning. Efter att de 180 dagarna har passerats och om arbetstagaren allttjämt arbetar halvtid kommer semesterlönen, beräknad enligt procentregeln, för den tiden endast att beräknas på en halvtidslön. Eftersom varje dag är en dag med närvaro kommer dock antalet intjänade semesterdagar att uppgå till 25. Däremot minskar semesterlönen motsvarande frånvaron efter de första 180 dagarna eftersom halvtidslönen leder till ett mindre beräkningsunderlag.

2.3.5 Frånvaro ger rätt till semesterintjänande under högst ett intjänandeår

Vi föreslår vidare att rätten till intjänande av semester under semesterlönegrundande frånvaro ska begränsas till ett helt intjänandeår. När en arbetstagare har varit frånvarande i ett helt intjänandeår utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd intjänas under nästa infallande frånvarodag inte längre semester. Därmed upphör också arbetsgivarens åtagande att betala för semester som annars skulle ha intjänats under frånvaron. Det bör observeras att det för att rätten till semesterintjänande under frånvaro ska upphöra, krävs att frånvaron har varat på heltid eller deltid i ett *helt* intjänandeår, dvs. från den 1 april till den 31 mars året därpå. Om frånvaroperioden påbörjas den 1 maj intjänas således semester under 180 dagar detta intjänandeår samt under 180 dagar följande semesterår. Först när frånvaron under detta intjänandeår pågått från den 1 april till den 31 mars, ett *helt* intjänandeår, upphör rätten att tjäna in semester under frånvaron det närmast följande intjänandeåret. Arbetsgivaren måste därför kontrollera hur länge arbetstagaren har varit frånvarande för att veta om rätten till semesterintjänande under frånvaron fortfarande finns kvar. Återblicken behöver dock som längst sträcka sig två år tillbaka i tiden och inte tre som i dag. Har frånvaron avbrutits i mer än 14 dagar i en följd påbörjas en ny period där semester kan intjänas under högst 180 frånvarodagar under intjänandeåret.

Till skillnad från i dag innebär vårt förslag att frånvaron beräknas på samma sätt vid tillämpning av ettårsregeln och vid tillämpning av 180-dagarsgränsen, vilket förenklar hanteringen. Vid tillämpning av ettårsregeln inräknas således både frånvaro på heltid och deltid (t.ex. inräknas deltidssjukskrivning eller partiell föräldraledighet med förkortning av den i dagliga arbetstiden).

Vid beräkning av ettårsgränsen summeras sjukfrånvaro tillsammans med frånvaro på grund av arbetsskada för sig och all annan frånvaro för sig. En arbetstagare som exempelvis är sjukskriven halva intjänandeåret och föräldraledig halva intjänandeåret kommer därför att tjäna in semester även under 180 dagar av frånvaro under året därpå, eftersom varken sjukfrånvaron eller frånvaron av annan semesterlönegrundande kategori sammanlagt varat i ett helt intjänandeår. Skälet till detta är att inte kvinnor, som ofta tar ut större delen av föräldraledigheten, ska missgynnas av reglerna, se vidare kapitel 4.3.3.

Sammanfattningsvis innebär ettårsregeln att rätten till intjänande av semester under frånvaro upphör om

- den semesterlönegrundande frånvaron pågått på heltid eller deltid i ett helt intjänandeår antingen
 - a) på grund av sjukdom eller arbetsskada eller
 - b) på grund av en eller flera tillsammans av de övriga semesterlönegrundande frånvarokategorierna samt om
- det inte har varit avbrott i frånvaron längre än 14 dagar i en följd.

2.3.6 Kontroller och beräkningar för att hantera frånvaro

En arbetsgivare som ska beräkna antalet betalda semesterdagar för en arbetstagare som har varit frånvarande måste således:

1. Fastställa om frånvaron är sådan att den är semesterlönegrundande. Kategorierna av frånvaro räknas upp i 17 §.
2. Summera antalet sådana frånvarodagar, varvid det inte spelar någon roll om frånvaron varit på heltid, hela dagar, eller på deltid, del av dagar, eller vilken sorts semesterlönegrundande frånvaro det handlar om.
3. Så länge frånvaron inte pågått längre än 180 dagar berättigar all semesterlönegrundande frånvaro till intjänande av semesterlön. Dessa frånvarodagar behandlas således i semesterhänseende som om arbetstagaren i stället hade arbetat.
4. Överstiger frånvaron 180 dagar intjänas inte semesterlön under resterande del av frånvaron under intjänandeåret.

5. Om arbetstagaren har varit frånvarande under hela intjänandeåret utan annat uppehåll än 14 dagar i en följd, på heltid eller deltid, måste arbetsgivaren kontrollera om frånvaron avsett sjukdom eller arbetsskada eller någon av de andra semesterlönegrundande frånvarokategorierna, ensam eller flera tillsammans. Har frånvaron pågått hela intjänandeåret på grund av sjukdom eller arbetsskada eller på grund av de andra frånvarokategorierna tillsammans intjänas inte under nästkommande intjänandeår någon semesterlön under frånvaro. Har frånvaron på detta sätt inte varat hela intjänandeåret kan arbetstagaren under nästa intjänandeår intjäna semesterlön under ytterligare 180 frånvarodagar om frånvaron är av de kategorier som är semesterlönegrundande.

2.4 Övriga förändringar

2.4.1 Semester som inte kan läggas ut ersätts i viss utsträckning med semesterlön

Utredningens förslag:

Det förtydligas att semester som inte har kunnat läggas ut ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön utges dock endast för de dagar som tillsammans med de nya intjänade dagarna överstiger 25.

Utredningen föreslår att det införs en uttrycklig regel om att semesterdagar som inte kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön. Detta gäller redan i dag, men framgår inte av lagtexten. Vårt förslag innebär dock att endast så många semesterdagar ska ersättas med pengar att arbetstagaren fortfarande har 25 semesterdagar inestående till nästa semesterår. Har färre antal semesterdagar tjänats in överförs dessa i sin helhet till nästa semesterår.

Då semesterlönen för de inestående men ej uttagna semesterdagarna beräknas enligt sammalöneregeln ska beräkningen ske med hänsyn till den inkomst som arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren hade arbetat för arbetsgivarens räkning. Det är således vecko- eller månadslönen vid semesterårets utgång som läggs till grund för beräkningen av semesterlönen. Ska semesterlönen beräknas enligt procentregeln sker beräkningen enligt de

principer som gäller för den, dvs. lönen under intjänandeåret styr värdet av semesterdagarna. Semesterlönen för de inestående men ej uttagna semesterdagarna förfaller vid semesterårets slut. Utbetalning ska ske senast en månad efter semesterårets slut, dvs. den 30 april.

Syftet med regeln är att en arbetstagare som återkommer från en längre frånvaroperiod fortfarande ska ha möjlighet att få en längre betald semester. I dag ska alla dagar som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersättas med semesterlön vid semesterårets slut. Detta kan innebära att en arbetstagare som varit frånvarande länge inte har någon betald semester när han eller hon återkommer till arbetet.

Exempel:

Exemplet bygger på att arbetstagaren vid insjuknandet har 25 intjänade semesterdagar. Det illustrerar också att frånvaro på heltid enligt dagens regler är semesterlönegrundande under två hela intjänandeår medan de vårt förslag innebär att rätten att tjäna in semester under sjukfrånvaro upphör då frånvaron varat i ett helt intjänandeår.

År 0: Arbetstagaren intjänar 25 betalda semesterdagar

År 1: Arbetstagaren blir den 1 april sjuk på heltid. Under året intjänas 13 betalda semesterdagar, eftersom 180 dagar är semesterlönegrundande.

Med nuvarande regler:

Vid slutet av året ersätts 25 semesterdagar med semesterlön.

Med de nya reglerna:

Endast 13 dagar av de 25 semesterdagar ersätts med pengar. Resterande 12 dagar flyttas fram till nästa semesterår tillsammans med de intjänade 13 dagarna.

År 2:

Om arbetstagaren blir frisk

Med nuvarande regler:

13 intjänade betalda dagar kan läggas ut.

Med de nya reglerna:

25 betalda semesterdagar kan läggas ut

Om arbetstagaren är fortsatt heltidssjuk

Med nuvarande regler:

13 nya dagar intjänas under året, 180 dagar är semesterlönegrundande, de 13 intjänade betalda dagarna som inte kunde läggas ut ersätts med pengar.

Med de nya reglerna:

Inga nya betalda semesterdagar intjänas, frånvaron har varat i ett helt intjänandeår eftersom arbetstagaren insjuknade den 1 april. Inga dagar ersätts heller med pengar eftersom arbetstagarens inestående semester inte överstiger 25 dagar.

År 3:

Om arbetstagaren blir frisk

Med nuvarande regler:

13 intjänade betalda semesterdagar kan läggas ut under semesteråret

Med de nya reglerna:

25 intjänade betalda semesterdagar kan läggas ut under semesteråret

Resultatet blir detsamma om anställningen detta år upphör. Semesterlönen omvandlas då till semesterersättning som beräknas på samma sätt.

Om arbetstagaren fortfarande är heltidssjuk

Med nuvarande regler:

Inga nya dagar intjänas under året, sjukfrånvaron har varat i två hela intjänandeår. De 13 intjänade betalda dagarna som inte kunde läggas ut på grund av frånvaron ersätts med pengar.

Med de nya reglerna:

Inga nya betalda semesterdagar intjänas. Inga dagar ersätts heller med pengar eftersom arbetstagarens inestående semester inte överstiger 25 dagar.

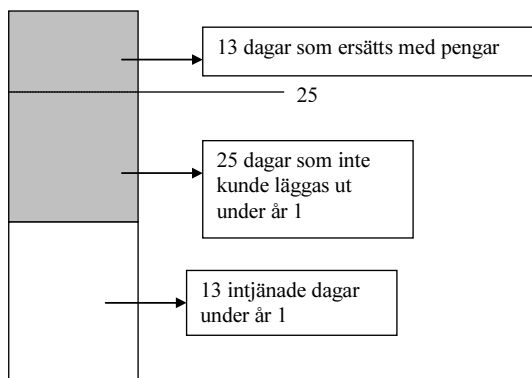
År 4:**Om arbetstagaren blir frisk***Med nuvarande regler:*

Arbetstagaren får ingen betald semester under semesteråret eftersom all inestående semester har ersatts med pengar.

Med de nya reglerna:

25 intjänade betalda semesterdagar kan läggas ut under semesteråret.

Beräkningen som avses i exemplet år 1 kan också illustreras med en figur:

**2.4.2 Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla****Utredningens förslag:**

Om en arbetstagare påbörjar en ny anställning i anslutning till den gamla hos samma arbetsgivare kan anställningarna i semesterhänseende betraktas som en anställning.

Det förekommer att arbetstagare har flera på varandra följande anställningar hos samma arbetsgivare. Om olika anställningsformer kombineras kan sådana anställningar löpa efter varandra under flera år. Om arbetstagaren på detta sätt är anställd hos samma arbetsgivare under långa perioder bör arbetstagare också kunna tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som en arbetstagare med en tillsvidareanställning. Enligt nuvarande semesterlag är det emellertid inte möjligt. När en anställning

avslutas förfaller intjänad men ej utlagd semester och utbetalas som semesterersättning.

För att dessa arbetstagare ska få samma möjlighet att ha semester som tillsvidareanställda arbetstagare förslår vi att det ska vara möjligt att i semesterhänseende räkna två efter varandra följande anställningar hos en och samma arbetsgivare som en anställning. Detta förutsätter att anställningarna löper i nära anslutning till varandra. Genom ändringen ökar arbetstagarens möjlighet att tjäna in semester under ett intjänandeår för att sedan begära att den läggs ut under följande semesterår. Det föreslås dock att arbetstagaren ska ha rätt att välja om den intjänade semestern ska utbetalas i form av semesterersättning, eller vara inestående till nästa anställning.

Även om regeln främst tar sikte på tidsbegränsade anställningar är bestämmelsen generellt tillämplig. Regeln kan således tillämpas om en arbetstagare går från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning eller, även om det sällan torde inträffa, att en arbetstagare går från en tillsvidareanställning till en annan hos samma arbetsgivare. Bestämmelsen är inte tillämplig vid byte av befattning under ett bestående anställningsförhållande hos samma arbetsgivare.

2.4.3 Undantaget om avsaknad av rätt till semesterledighet för arbetstagare med korta anställningar avskaffas

Utredningens förslag:

Undantaget från rätten till semesterledighet för anställningar som varat kortare än tre månader och omfattat mindre än 60 timmar avskaffas.

Enligt nuvarande semesterlagen 5 § 2 st har arbetstagare som anställs för att arbeta högst tre månader ingen rätt till semesterledighet om inte anställningen omfattar mer än 60 timmar. I stället har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Med hänsyn till att det inte finns möjlighet att göra undantag från rätten till semesterledighet i art 7.1 i EG:s arbetstidsdirektiv föreslår vi att regleringen avskaffas. En arbetstagare har således rätt till semesterledighet oavsett längd på anställningen. Det är dock möjligt för en arbetsgivare och arbetstagare att avtala om att

semester inte ska läggas ut om anställningen är kortare än 3 månader. När anställningen upphör utgår semesterersättning. Se vidare kapitel 5.2 och 6.5.5.

2.4.4 Särreglerna för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort

Utredningens förslag:

De särskilda regler för okontrollerade arbetstagare och arbetstagare som arbetat i arbetsgivarens hem avskaffas. Reglerna om förläggning av semesterledighet föreslås dock även fortsättningsvis vara dispositiva för okontrollerade arbetstagare.

Enligt 4 § och 27 § semesterlagen gäller i dag att arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller under sådana förhållanden att ”det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande”, så kallade okontrollerade arbetstagare, inte har rätt till semester utan endast särskild semesterlön. Vi föreslår i likhet med Knas⁷ att undantaget för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare helt tas bort. Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare får därmed på samma sätt som andra arbetstagare rätt till betald semesterledighet och semesterlön. Dessa förändringar leder till att semesterlagen står i bättre överensstämmelse med EG:s arbetstidsdirektiv som utan undantag innebär att alla arbetstagare ska ha rätt till årlig betald semesterledighet om fyra veckor.

Det kan emellertid vara svårt för en arbetsgivare att lägga ut ledighet för en okontrollerad arbetstagare eftersom en sådan arbetstagare per definition inte står under arbetsgivarens kontroll. En arbetsgivare kan t.ex. ha svårt att veta om och när arbetstagaren faktiskt tar semester. Bestämmelser om förläggning av semester för de okontrollerade arbetstagarna görs därför dispositiv genom kollektivavtal eller enskilt avtal. Avgörande för tillämpningen av detta undantag är således att arbetstagare är ”okontrollerad”. Det särskilda undantaget som tidigare fanns för hemarbetande avskaffas helt.

⁷ SOU 2003:54.

2.4.5 Förläggning av semesterledighet för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid

Utredningens förslag:

En regel införs som förtydligar att semesterledigheten ska vara lika lång för arbetstagare som arbetar deltid eller har en oregelbunden arbetstid som för arbetstagare som arbetar heltid och har en normal arbetstidsförläggning.

Genom regeln förtydligas arbetstagare som arbetar deltid eller oregelbundet ska ha rätt till fem veckors semesterledighet precis som alla andra arbetstagare. Detta gäller redan i dag, men är inte uttryckligen reglerat i lagen. Genom att införa bestämmelsen blir det enklare att förstå hur semester ska förläggas för arbetstagare med sådana anställningsvillor, vilket också underlättar en tillämpning av lagen i det fall en arbetsgivare inte är bunden av kollektivavtal med föreskrifter om förläggningen.

2.5 Följdändringar i annan lagstiftning mm

2.5.1 Ändring i lagen om förlängd semester för arbetstagare med radiologiskt arbete

I lagen (1963:115) om förlängd semester för arbetstagare med radiologiskt arbete finns regler som ger rätt till längre ledighet för arbetstagare med arbetsuppgifter som innebär risk för radioaktiv strålning.

I 1 § tredje stycket anges att semesterlönen för semester den extra semester som tillkommer enligt lagen beräknas till 0,48 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, beräknad enligt 16 § semesterlagen. Talet 0,48 har beräknats genom att 12 har dividerats med 25, dvs. procentregeln i en andel per semesterdag. Eftersom 16 § ändras måste bestämmelsen ändras i motsvarande mån. Semesterlön för de extra semesterdagar som lagen ger rätt till kan beräknas på samma sätt som för den ordinarie semestern. Lydelsen bör vara densamma som ska gälla för sparad semester, som också reglerar semesterlön för "extra" semesterdagar. Där hänvisas endast till 16 – 16 b §§ och detsamma bör vara fallet här.

Till följd av en ändring i lagen som genomfördes den 1 april 1990 anges i lagen att den extra semestern ska beräknas enligt 4 § semesterlagen (1977:480) i dess lydelse före den 1 april 1990. Skälet till detta var det planerade införandet av en sjätte semestervecka som sedan inte fullföljdes, se prop. 1989/90:59. Eftersom dessa ändringar sedermera inte kom att genomföras bör detta tillägg tas bort.

2.5.2 Ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

I denna lag finns hänvisningar till bestämmelser i semesterlagen som med de ändringar som föreslås av utredningen flyttas eller upphävs. Det föreslås därför att hänvisningarna i lagen ändras så att de överensstämmer med semesterlagen. Det handlar således endast om en redaktionell ändring, någon ändring i sak är inte avsedd.

2.5.3 Ändringar i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Även i denna lag finns hänvisningar till bestämmelser i semesterlagen som ändras i och med de förslag som utredningen lägger. Det föreslås därför att också den lagen ändras så att hänvisningarna i den arbetsrättsliga beredskapslagen stämmer med vad som anges i den ändrade semesterlagen.

2.5.4 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagen förslås träda i kraft den 1 april 2010. Under våren 2010 löper det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden ut. Om ikraftträdandet sker vid denna tidpunkt får parterna tid att i förekommande fall genomföra de justeringar i avtalen som ändringarna i semesterlagen kan föranleda. Datumet den 1 april har valts med hänsyn till att intjänande- och semesteråret påbörjas vid denna tidpunkt. Utredningen har även uppmärksammat att det eventuellt skulle ha funnits skäl att tidigarelägga genomförandet av förändringen rörande de steglösa arbetstagarna i 17 §. Med hänsyn till att lagändringarna hänger samman och därmed bör genomföras i ett sammanhang har utredningen dock avstått från att föreslå detta.

Beträffande övergångsbestämmelser föreslår utredningen att det införs en övergångsbestämmelse för arbetstagare som påbörjat en sjukfrånvaroperiod innan lagändringen träder i kraft. För dessa arbetstagare ska 17 § tillämpas i sin tidigare lydelse till dess att sjukfrånvaroperioden upphör. Eftersom semesterintjänande under sjukfrånvaro begränsas med de ändrade reglerna skulle annars effekten kunna bli att arbetstagare retroaktivt förlorar redan intjänade semesterförmåner. I övrigt föreslås inga övergångsbestämmelser. Se vidare kapitel 4.4.

3 Gällande rätt

För att kunna bedöma utredningens förslag och dess konsekvenser krävs en beskrivning av hur den nuvarande semesterlagen tillämpas och de problem som den ger upphov till. Den allmänna uppfattningen är, som nämnts i direktiven till utredningen, att semesterlagen är svår att tillämpa.

Fokus i den följande beskrivningen ligger på de områden som anses svåra att hantera och som särskilt uppmärksammas i direktiven, nämligen beräkning av antalet betalda semesterdagar, beräkning av semesterlön samt hantering av semesterlönegrundande frånvaro. Övriga delar av semesterlagen berörs i princip inte av vårt förslag och kommer inte heller att närmare presenteras här. Helt översiktligt kan dock följande sägas om semesterlagens innehåll och struktur.

Semesterlagen innehåller tre förmåner, semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar per semesterår. Dessa kan vara betalda eller obetalda. Betalda semesterdagar intjänas under intjänandeåret, som löper mellan den 1 april och den 31 mars, och läggs ut av arbetsgivaren under det följande året, semesteråret. Intjänandet av antalet betalda semesterdagar är relaterat till arbetstagarens anställningstid under intjänandeåret. Viss frånvaro, semesterlönegrundande frånvaro, likställs med arbetad tid. För obetald semesterledighet behövs inget intjänande. En arbetstagare har rätt till 25 dagar obetald semester om inte anställningen påbörjats efter den sista augusti, då endast fem dagar utgår. En arbetstagare kan välja att avstå från att ta ut obetald semester.

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att betald semester läggs ut. En arbetstagare kan dock välja att spara de semesterdagar med lön som överstiger tjugo. Ordinarie semester ska läggas ut under fyra veckor i en följd under juni till augusti. Som semesterdagar räknas arbetsdagar. Semesterledighet avser en längre period, där

även helger och arbetsfria dagar kan inkluderas. Hur beräkningen av semesterledigheten sker beror på hur många semesterdagar som läggs ut.

Semesterlagen är i grunden tvingande till arbetstagarens förmån. Lagen medger dock att avvikelser får ske genom kollektivavtal. Så har också skett över pratiskt taget hela arbetsmarknaden. De avtalslutande parterna har i branschavtalen ofta tagit in särskilda regler om semesterlönens storlek och beräkning. Även andra frågor har fått sin reglering i kollektivavtalen. Att lagen är dispositiv genom kollektivavtal innebär dock inte att kollektivavtal kan träffas som urholkar en arbetstagares rättigheter.

Nedan följer en beskrivning av gällande rätt rörande de frågor som berörs av utredningens förslag. Avslutningsvis ges en sammanfattning av vilka problemen är med nuvarande semesterlagen.

3.1 Semester för korttidsanställda

En arbetstagare som har anställts för att arbeta högst tre månader, och om anställningen inte heller varar längre än så, har ingen rätt till semesterledighet om inte anställningen omfattar mer än 60 timmar, 5 § 2 st semesterlagen. Istället har arbetstagaren rätt till semesterersättning. Det finns dock en presumtion för att denna ingår i lönen i de fall anställningen är av sådan liten omfattning, 5 § 3 st. Är anställningen högst tre månader men omfattar mer än 60 timmar finns visserligen en rätt till semesterledighet, men om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det, kan arbetstagare avstå från ledigheten. I så fall utgår istället semesterersättning. Det finns i detta fall inte någon presumtion för att ersättningen ingår i lönen.

Om anställningen varar mer än tre månader finns – oavsett arbetstidens omfattning – en rätt till semester som inte kan avtalas bort. Om semester inte tas ut ska semesterersättning utgå vid anställningens slut. Det är inte alldeles enkelt att utläsa ur paragrafen när det finns rätt till semesterersättning, och när den presumeras ingå i lönen.

Följande tabell kan illustrera vad som gäller:

	Mer än tre månader men mindre än 60 timmar.	Mer än tre månader och mer än 60 timmar.	Mindre än 3 månader, mindre än 60 timmar	Mindre än 3 månader, mer än 60 timmar
Presumtion för att semesterersättning ingår i lönen	Nej	Nej	Ja, räcker med avsikt om omfattning	Nej
Semesterledighet	Ja	Ja	Nej	Ja
Går att avtala om ingen rätt till semesterledighet	Nej	Nej	Ja, men behövs ej, rätt till ledighet saknas	Ja
Rätt till semesterersättning	Ja, om semester ej tas ut	Ja, om semester ej tas ut	Ja	Ja, om ledighet ej finns

Det är således arbetstidens faktiska längd som avgör om rätt till semester föreligger eller inte. Hur anställningstidens längd beräknas, om detta inte anges i avtalet, framgår inte av lagtexten. I AD 1981 nr 172 fann Arbetsdomstolen emellertid att två skådespelare skulle få tillgodoräkna sig tid för förberedelse, inför teaterföreställningar, i arbetstiden vid beräkning av antalet arbetade timmar enligt 5 § 2 st semesterlagen.

3.2 Semester för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att arbetsgivaren inte kan övervaka arbetets anordnande, hemarbetande och okontrollerade arbetstagare, har inte rätt till semesterledighet. Detta framgår av 27 § och 4 § semesterlagen. Dessa grupper av arbetstagare erhåller istället semesterersättning och förväntas själva kunna planera in nödvändig ledighet.

Den första gruppen som omfattas av undantaget är hemarbetande arbetstagare som således utför sina arbetsuppgifter i sitt hem. Den traditionella definitionen av en hemarbetande arbetstagare är en arbetstagare som förses med arbetsmaterial från arbetsgivaren och sedan förutsätts utföra bearbetningen av materialet i hemmet. Det kan t.ex. röra sig om hemindustriellt arbete inom textil- och verkstadsindustri. Även personliga assistenter som

vårdar en anhörig i hemmet räknas emellertid till denna kategori. Den andra huvudsakliga gruppen är okontrollerade arbetstagare. Dessa är just okontrollerade på det sättet att de inte kan övervakas av arbetsgivaren, t.ex. handelsresande och försäkringsombud. Det som avgör om en arbetstagare är att anse som okontrollerad är hur arbetet anordnas, dvs. vilken möjlighet arbetsgivaren har att kontrollera arbetstagarens arbete, vilken skyldighet arbetstagaren har att arbeta vissa bestämda tider samt vilken möjlighet arbetsgivaren har att utöva sin arbetsledningsrätt.

Den särskilda semesterlön som utgår till dessa arbetstagare istället för ledighet, uppgår till 12 procent av lönen under intjänandeåret, 27 § semesterlagen. Arbetstagaren har rätt till kompensation för semesterlönegrundande frånvaro, den beräknas dock per kalendervecka istället för per dag. Skälet till detta är att arbetsgivaren inte anses ha kontroll över hur arbetstagaren under en viss tid har lagt upp arbetet. Eftersom syftet med reglerna är att dessa arbetstagare själva ska se till att få ledigt förfaller också semesterersättningen till betalning den 30 juni som följer efter intjänandeårets utgång, eller två månader efter att intjänandeåret löper ut om detta sker senare än 30 april. Den särskilda semesterlönen utbetalas således i samband med den semesterledighet som arbetstagaren förväntas ta ut under sommaren.

Särregleringen angående okontrollerade arbetstagare infördes redan vid semesterlagens tillkomst år 1938 då det fanns stora grupper av arbetstagare i samhället som kunde anses var okontrollerade. I dag torde gruppen vara relativt liten även om tekniken möjliggjort för flera att i praktiken arbeta hemma, t.ex. förekommer sådant arbete inom telemarketingbranschen. En stor grupp av hemarbetande utgörs av anhörigvårdare som arbetar i sitt eget hem som vårdare för maka/make eller barn. De utgör i dag cirka 4 000 personer och antalet ökar, eftersom den institutionaliserade vården har minskat. Dessa arbetstagare är anställda av kommunerna och har ett eget kollektivavtal, PAN, vid sidan av det kommunala avtalet. Semester regleras dock inte i PAN

Redan 1974 års semesterkommitté föreslog att reglerna skulle avskaffas och både 1986 års semesterkommitté och Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Knas¹, föreslog detsamma.

¹ SOU 2003:54.

3.3 Förläggning av semester för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid

Semesterlagens regler om förläggning av semester bygger på att arbetstagaren arbetar heltid och har en regelbunden arbetstidsförläggning. När semesterlagen infördes ansåg lagstiftaren att det var ogörligt att ha regler om hur semester skulle förläggas för alla typer av anställningsformer. Det förutsattes istället att arbetsmarknadens parter själva skulle reglera detta på lämpligt sätt, med syfte att varje arbetstagare skulle få sina fem veckors semesterledighet. Detta har också skett. I de flesta kollektivavtal finns regler om hur semester ska läggas ut för t.ex. deltidsarbetande eller skiftarbetande arbetstagare.

Det är därför inte möjligt att direkt tillämpa semesterlagens regler om förläggning av semesterledighet på arbetstagare som arbetar deltid genom att arbeta färre än fem dagar per vecka, intermittent deltidsarbete, eller som har oregelbunden förläggning av sin arbetstid. Vad som gäller är emellertid klart, även om det inte framgår av lagtexten. Om semester för en arbetstagare som arbetar deltid läggs ut i ett sammanhang läggs fem semesterdagar ut per vecka även om arbetstagaren endast arbetar två dagar i veckan. Detta är nödvändigt. Skulle endast arbetsdagarna räknas som semesterdagar skulle arbetstagaren få en mycket längre ledighet än en arbetstagare som arbetar heltid. (En arbetstagare som arbetar deltid tjänar in 25 betalda semesterdagar per år, om anställningen varar hela året.) Om samma arbetstagare vill ta ut en enstaka semesterdag gäller samtidigt att semesterdagar inte kan läggas ut på arbetsfria dagar.

3.4 Beräkning av antalet betalda semesterdagar

Hur många betalda semesterdagar en arbetstagaren har tjänat in under intjänandeåret har betydelse för två frågor. Arbetsgivaren har skyldighet att lägga ut semester endast om den är betald och det är endast betald semester som kan sparas, 10 § 4 st och 18 § semesterlagen. Av 4 § 3 st semesterlagen framgår att en arbetstagare har rätt att avstå från obetald semesterledighet.

Antalet betalda semesterdagar beror på arbetstagarens anställningstid under intjänandeåret. Beräkningen av anställningstid sker kalendariskt, dvs. även lördagar, söndagar och andra arbetsfria

dagar räknas som en dag i anställning. Arbetstagaren tjänar in så stort antal av 25 betalda semesterdagar som svarar mot den del av intjänandeåret som anställningen varat. Det är anställningstiden som avgör, inte arbetstidsomfattningen. Det innebär att en arbetstagare som är deltidsanställd tjänar in lika många dagar som en arbetstagare med en heltidsanställning.

Antal betalda semesterdagar beräknas enligt följande:

$$\text{Semesterdagar} = \frac{A - B}{C} \times 25$$

A = antalet anställningsdagar under intjänandeåret

B = antalet frånvarodagar som inte är semesterlönegrundande enligt 17 §

C = antal dagar under intjänandeåret

Uppstår brutet tal avrundas detta alltid uppåt.

Exempel:

En arbetstagare börjar sin anställning den 1 december 2007. Under intjänandeåret den 1 april 2007 till den 31 mars 2008 är arbetstagaren anställd 31+31+29+31=122 dagar. Eftersom det är skottår 2008 har intjänandeåret 366 dagar. Antalet intjänade semesterdagar är således 122 / 366 x 25 = 8,3 dagar vilket avrundas till nio betalda semesterdagar.

En arbetstagare som är anställd på deltid tjänar som nämnts in lika många betalda semesterdagar som en arbetstagare med en heltidsanställning. Den deltidsanställda är anställd varje dag hela intjänandeåret, även om förläggningen av tjänstgöringen kan variera. Däremot kan en arbetstagare som är frånvarande på deltid tjäna in färre betalda semesterdagar.

3.4.1 Betydelse av frånvaro för intjänandet av betalda semesterdagar

Frånvaro från arbetet utan lön räknas som en dag i anställning endast om frånvaron avser semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande. Även frånvaro beräknas kalendariskt. Detta tydliggjordes av AD i domen

1983 nr 137 där frågan uppkom hur anställningstiden skulle beräknas för frånvaro som inte var semesterlönegrundande.

En arbetstagare hade varit ledig ett helt intjänandeår och två andra arbetstagare hade varit frånvarande under tiden den 9 juni till den 31 mars under intjänandeåret. Arbetsgivaren hade vid beräkning av antalet betalda dagar enligt 7 § semesterlagen räknat lördagar, söndagar och andra arbetsfria dagar som dagar i anställning och kommit fram till att alla arbetstagare intjänat semesterdagar, den första åtta dagar och de två andra elva dagar vardera. Arbetstagaren som intjänat åtta dagar fick ingen semesterlön under dessa eftersom han inte tjänat några pengar under intjänandeåret och de två andra fick en mycket låg semesterlön per dag eftersom de haft en mycket låg inkomst under intjänandeåret, totalt strax över 10 000 kr. Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Metall, hävdade att den första arbetstagaren inte intjänat någon betald semester alls med följd att han istället skulle permitteras och få permitteringslön. De andra två hade enligt Metall intjänat fem betalda dagar vardera istället för de elva dagar som arbetstagaren hävdade.

AD slog i domen fast att en arbetstagare som inte arbetar någonting under intjänandeåret inte tjänar in någon betald semester. Syftet med att fastställa antalet betalda dagar enligt 7 § semesterlagen är att kunna fastställa fördelningen mellan betalda och obetalda dagar. Om arbetstagaren inte intjänat någon semesterlön alls kommer inga betalda dagar att finnas och det saknas därför skäl att göra den fördelning som avses i 7 §, menade AD. Slutsatsen var således att en person som varit helt frånvarande under ett helt intjänandeår inte intjänar någon betald semesterdag alls.

När det gäller de arbetstagare som varit delvis frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande resonerade AD på följande sätt: Syftet med semesterlagen är att en arbetstagare ska ha samma lönestandard under semesterledigheten som annars. Ledighetsperioder utan lön ska därför på samma sätt som anställningstiden i 7 § semesterlagen beräknas kalendariskt, dvs. arbetsfria lördagar, söndagar och helgdagar räknas in i en ledighetsperiod om de infaller under denna. På detta sätt kommer semesterlönen att bättre överensstämma med normallönen när semester tas ut. Skulle man inte räkna på det sättet, menade AD, skulle lönen för en betald semesterdag kunna komma att bli alltför låg i förhållande till de semesterdagar som intjänats. Som exempel togs en arbetstagare med veckolön som tjänar 1 500 kr i veckan. Om han arbetar de två

första veckorna under april och därefter är studieledig resten av intjänandeåret blir beräkningen, om endast kalenderdagar skulle räknas som frånvaro:

Arbetade dagar: 10 st
Helg, lör- och söndagar under återstoden av intjänandeåret: 112
Totalt antal dagar: 122

Antal betalda semesterdagar $122 / 365 \times 25 = 8,3$ avrundat till nio dagar

Semesterlönen blir 12 procent av 3000 = 360 kr som fördelat på 9 dagar blir 40 kr. Den normala inkomsten per arbetad dag är 300 kr. Semesterlönen skulle då bli så låg som 13 procent av en normal dagsinkomst vilket AD fann inte överensstämde med målet om att en arbetstagare så långt som möjligt ska ha samma lön som vanligt under semestern.

Om frånvaron istället beräknas kalendariskt blir samma exempel:

Totalt antal arbetade dagar: 10 st
Antal betalda dagar: $10 / 365 \times 25 = 0,68$ upphöjs till 1 semesterdag
Lönen för den dagen blir 360 kr.

Räknas frånvaron på detta sätt överensstämmer lönen för den betalda semesterdagen mycket bättre med den genomsnittliga dagsinkomsten. AD kom därför till slutsatsen att frånvarotid ska beräknas kalendariskt vid fastställandet av antalet betalda semesterdagar.

Det ska observeras att det endast är frånvaro hela dagar av orsaker som inte är semesterlönegrundande, som påverkar intjänandet av betalda semesterdagar. Dagar med delvis frånvaro är samtidigt dagar med närvaro och räknas således som en dag i anställning vid beräkningen av betalda semesterdagar.

Exempel 1:

En arbetstagare som förkortar sin arbetstid från åtta till fyra timmar varje dag tjänar in 25 betalda semesterdagar efter ett helt intjänandeår eftersom han eller hon arbetar varje dag, medan en arbetstagare som arbetar halva intjänandeåret och är frånvarande halva endast tjänar in 13 betalda semesterdagar.

Exempel 2:

En deltidssjukskriven arbetstagare som arbetar alla dagar veckan med reducerad arbetstid, intjänar 25 betalda semesterdagar under ett intjänandeår oavsett sjukskrivningstiden längd. En arbetstagare som däremot är heltidssjukskriven tjänar in endast 13 betalda semesterdagar eftersom endast 180 dagar per intjänandeår är räknas som dagar i anställning.

3.5 Beräkning av semesterlön för ordinarie semester

Enligt nuvarande semesterlag beräknas all semesterlön enligt samma regel, procentregeln. Den tillämpas på alla sorters löner, fasta, rörliga eller provisionslöner, och alla sorters anställningsformer. Eftersom semesterlön är en förmån som måste intjänas beräknas semesterlön på lönen under intjänandeåret som löper mellan den 1 april och den 31 mars året därpå. Semesterlönen utbetalas sedan i samband med semestern under det följande semesteråret, som löper därefter från den 1 april till den 31 mars året därpå.

Procentregeln innebär att det på den sammanlagda lönen under intjänandeåret (beräkningsunderlaget) beräknas 12 procent. Procentsatsen är bestämd så att arbetstagaren till viss del överkompenseras jämfört med att ha normal lön. Grundtanken är således väldigt enkel, all lön summeras och multipliceras med 0,12 och semesterlönen är beräknad.

Problemen med regeln beror istället på hanteringen av frånvaro. Frånvaro som ska jämföras med arbetad tid, semesterlönegrundande frånvaro, kräver att en arbetsgivare gör en hel serie med extra beräkningar. Frånvaro som inte är semesterlönegrundande är lättare att hantera i och med att den inte påverkar beräkningen av semesterlön.

3.5.1 Sammanlagd lön under intjänandeåret

Utgångspunkten vid beräkning av semesterlön är att fastställa ett beräkningsunderlag. All förfallen lön som arbetstagaren erhållit under intjänandeåret räknas samman. Alla former av lön och lönetillägg omfattas, utom förmånen av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader som t.ex. kläder, se 24 § semesterlagen.

Löpande lön, fast lön eller timlön, samt rörliga ersättningar som exempelvis övertidsersättning och ackordslön räknas som lön. Även annan ersättning som jourersättning då en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande inräknas.

Av 16 § andra stycket följer vidare att semesterlön som utbetalts under intjänandeåret ska räknas bort, om den inte avser sparad semester. Att semesterlönen för ordinarie semester undantas är nödvändigt med hänsyn till att de 12 procenten är fastställda genom att semesterlönen frånräknats lönen under intjänandeåret.

Även permitteringslön som utgår under den tid arbetsplatsen är semesterstängd ska undantas. Anledningen till detta är att en arbetsgivare som beslutar sig för att stänga ner verksamheten så att alla anställda ska kunna ta samtidig semester kan vara tvungen att permittera en arbetstagare som endast har obetald semester om denna inte vill ta ut sådan semester. Enligt 13 § semesterlagen kan en arbetstagare i vissa fall avstå från obetald semester och istället välja att bli permitterad och då få permitteringslön. Eftersom en ersättning då utbetalas under semesterledigheten kan denna likställas med semesterlön och ska av samma skäl som denna inte medräknas i underlaget.

3.5.2 Lön under semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro som är helt eller delvis semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen ska inte medföra att en arbetstagare får sämre semesterlön än vad som skulle ha utgått om han eller hon istället hade arbetat. Lönebortfallet under frånvaron ska kompenseras. 16 § semesterlagen föreskriver att i lönesumman för beräkning av semesterlön ska inte ingå ersättning som utgått för dag då arbetstagaren, helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. Dessa dagar ska nollställas. Sådan lön, t.ex. sjuklön, frånräknas således den intjänade lönen under intjänandeåret. I stället ska arbetsinkomsten ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren under den tiden inte haft någon inkomst i anställningen, ska beräkningen ske utifrån en uppskattning av vad arbetstagaren skulle ha tjänat om han eller hon hade arbetat.

Vad som avses med "inkomsten under övrig tid under intjänandeåret" är emellertid inte helt lätt att fastställa. En strikt

tillämpning av lagen för en heltidsanställd, som är sjukskriven på halvtid och arbetar halva dagar under hela intjänandeåret, leder till följande resultat. De första 180 dagarna nollställs. Den genomsnittliga dagsinkomsten för de resterande dagarna (övrig tid av intjänandeåret) får beräknas på den halvtidslön som har utgått. Detta leder i praktiken till att semesterlönen kommer att beräknas på den halvtidslön som har utgått under hela året. 180-dagarsregeln i 17 § 1 p får alltså ingen betydelse i den meningen att semesterlönen blir densamma som om den beräknats på den faktiskt utbetalda lönen.

Den nuvarande lagtexten arbetades fram inom Arbetsmarknadsdepartementet och har ingen motsvarighet i 1974 års semesterkommittés förslag till lagtext, SOU 1975:88 Fem veckors semester. I propositionen 1976/77:90 Ny semesterlag är frågan om beräkning av den genomsnittliga dagsinkomsten sparsamt belyst. I specialmotiveringen till 16 § (prop. s 198) kan man läsa:

Beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten enligt andra stycket förutsätter sålunda att arbetstagaren under någon del av intjänandeåret har haft inkomst av anställning samt att *inkomsten hänförs sig till annan tid än sådan under vilken han delvis har varit frånvarande av orsak som anges i 17 § (vår kursivering)*. Är detta inte fallet får man söka komma fram till ett rimligt beräkningsunderlag på annat sätt.

Lagen föreskriver att arbetsinkomsten ska ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under övrig tid av intjänandeåret, d.v.s. tid utanför tidsgränserna i 17 §.

I propositionen sägs att inkomsten ska hänföra sig till annan tid än sådan där arbetstagaren har varit frånvarande av orsak som anges i 17 §. Här är det alltså frånvaroorsaken som är avgörande. Har arbetstagaren efter de 180 dagarna alltjämt varit halvtidssjukskriven, är han frånvarande av sådan orsak som anges i 17 § och har sålunda ingen inkomst som hänförs sig till övrig tid under intjänandeåret. I så fall ska det enligt 16 § andra stycket fjärde meningen göras en beräkning av vilken inkomst arbetstagaren kan antas ha haft under intjänandeåret. Alla dagar ska med andra ord nollställas och inkomsten istället uppskattas. I praktiken torde i så fall den lön som faktiskt har utgått för halvtiden få omvandlas till heltidslön.

Om arbetstagaren hade arbetat på samma sätt men sjukskrivningen istället hade berott på arbetsskada, skulle 180-dagarsgränsen

inte slå till. Arbetstagaren skulle inte ha någon "övrig tid" under intjänandeåret att beräkna genomsnittsinkomsten på. I det fallet torde det stå klart att uppskattningen av lönen ska göras med utgångspunkt i vad arbetstagaren skulle ha tjänat om han hade varit frisk och arbetat heltid.

Det måste således konstateras att semesterlagen sannolikt innebär att den kompensation som 16 § innebär under semesterlönegrundande frånvaro blir olika beroende på hur frånvaron läggs ut. Beräkningen kan leda till att den genomsnittliga dagslönen beräknas på lön under delvis frånvaro, dvs. på en lön som inte avspeglar arbetstagarens ordinarie arbetstidsomfattning. Är arbetstagare helt frånvarande blir resultatet ett annat eftersom lönen under frånvaron då uppskattas till det belopp som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. Konsekvensen blir också att en arbetstagare som är frånvarande på deltid på grund av sjukdom ett helt intjänandeår får lika låg semesterlön som om frånvaron varit på heltid, och sämre semesterlön än en arbetstagare som är frånvarande i på deltid på grund av arbetsskada. Detta kan illustreras med följande exempel:

Exempel 1:

En arbetstagare är sjukskriven hela intjänandeåret på heltid. Arbetstagaren arbetar annars normalt heltid och tjänar 18 000 kr i månaden.

Under de 180 semesterlönegrundande frånvarodagarna uppskattas lönen till det belopp som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat, dvs. 18 000 kr per månad. Den sammanlagda semesterlönen blir då $18\,000 \times 6 \times 12 \text{ procent} = 12\,960$ kr.

Exempel 2:

En arbetstagare är sjukskriven hela intjänandeåret på deltid och arbetar fyra timmar varje dag. Arbetstagaren arbetar annars normalt heltid och tjänar 18 000 kr i månaden.

Arbetsinkomsten ska under den semesterlönegrundande frånvaron enligt 16 § ökas med ett belopp som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Lönen under de 180 semesterlönegrundande frånvarodagarna kommer därför att beräknas på lönen under övrig tid av intjänandeåret, dvs. på den halvtidlönen som utgått efter att de 180 dagarna passerats. Den genomsnittliga dagslönen blir således 9 000 kr genom 126 arbetsdagar = 71,4 kr. Lönen under de

180 semesterlönegrundande dagarna, sex månader, blir således: $9\ 000\text{ kr} \times 6 = 54\ 000\text{ kr}$. Under resterande tid av året har arbetstagaren arbetat halvtid och tjänat 9 000 kr per månad, totalt 54 000 kr. Semesterlönen blir således $54\ 000 + 54\ 000 \times 12\text{ procent} = 12\ 960\text{ kr}$.

Exempel 3:

En arbetstagare är sjukskriven på grund av arbetsskada hela intjänandeåret på deltid och arbetar fyra timmar varje dag. Arbetstagaren arbetar annars normalt heltid och tjänar 18 000 kr i månaden.

Eftersom frånvaron beror på arbetsskada är hela året semesterlönegrundande och 180-dagarsgränsen slår inte till. Arbetstagaren har ingen "övrig tid" under intjänandeåret att beräkna genomsnittsinkomsten på. Lönen under frånvaron måste då uppskattas till vad arbetstagaren skulle ha tjänat om han hade varit frisk och arbetat heltid. Lönen får då uppskattas till 18 000 kr per månad, den sammanlagda semesterlönen blir då: $18\ 000 \times 12 + 12\text{ procent} = 25\ 920\text{ kr}$.

Det är svårt att se något skäl till att en heltidsarbetande arbetstagare som har delvis frånvaro på grund av "vanlig" sjukdom inte skulle få genomsnittslönen för de första 180 dagarna beräknad mot bakgrund av en heltidsanställning. Semesterlagen får betraktas som oklar i den här delen. Ändamålsskäl talar dock för att de båda fallen ska behandlas lika.

Rent praktiskt går beräkningen av den genomsnittliga daglönen till så att beräkningsunderlaget, som utgör lönen under resten av intjänandeåret, divideras med antalet arbetsdagar under samma tid. När genomsnittslönen beräknats för varje dag läggs den till beräkningsunderlaget. Semesterlönen blir därefter 12 procent av detta underlag.

Denna semesterlön ska sedan fördelas på antalet betalda semesterdagar. Hur många betalda semesterdagar en arbetstagare har rätt till räknas ut särskilt enligt 7 § semesterlagen. Arbetsgivaren får sedan räkna ut hur stor del av den ordinarie lönen som avser semesterdagar och avräkna den ordinarie lönen för dessa dagar och istället betala ut semesterlön för semesterdagarna.

3.5.3 Fördelar med procentregeln

En av fördelarna med procentregeln är att semesterlönens storlek direkt avspeglar den arbetstidsomfattning som arbetstagaren hade under intjänandeåret. Det är således en i det närmaste idealisk regel för att realisera principen om att semesterlön ska intjänas innan den tas ut. Har en arbetstagare ändrat sysselsättningsgrad, dvs. varit deltidсанställd men övergått till heltidsanställning, eller tvärtom, kommer semesterlönen automatiskt att ändras i motsvarande mån om frånvaron inte varit semesterlönegrundande.

Exempel:

En arbetstagare som under ett intjänandeår haft en tjänstgöringsgrad på 75 procent kommer vid förläggningen av semestern följande semesterår få en semesterlön som beräknats på deltidslönen, även om arbetstagaren vid uttaget av semestern gått upp till heltid. Har arbetstagaren på samma sätt gått ned i arbetstid under semesteråret men arbetat heltid under intjänandeåret kommer semesterlönen på motsvarande sätt att bli högre än den ordinarie lön som arbetstagaren uppbär under semesteråret.

Har frånvaron varit semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen kommer den inte att påverka semesterlönen på detta sätt, utan kompenseras då beräkning sker på ovan angivet sätt.

Eftersom semesterlönen beräknas på en historisk inkomst kan beräkningsunderlaget enkelt fastställas. Därför är procentregeln också enkel att tillämpa i de fall där en arbetstagare har oregelbunden arbetstidsförläggning eller varierande lön.

3.6 Beräkning av semesterlön för sparad semester

3.6.1 Allmänna regler om att spara semester

Syftet med att spara semester är att arbetstagaren ska kunna få en extra lång ledighet efter några år för att få möjlighet att göra sådant som inte normalt får utrymme under en vanlig sommarsemester, t.ex. göra en längre resa eller studera. I betänkandet Om semester från 1986 års semesterkommitté² konstaterades dock att möjligheten att spara semester för att uppnå lång semesterledighet inte har utnyttjats i någon stor utsträckning. De flesta arbetstagare som

² SOU 1988:54 s.188f.

sparar dagar gör det för att ”ha några dagar i reserv” eller för att de inte lyckades planera för att ta ut fler dagar under det aktuella semesteråret.

Av 18 § semesterlagen framgår att en arbetstagare kan spara de dagar med semesterlön som överstiger tjugo till ett senare semesterår. Sparade semesterdagar måste läggas ut inom fem år från utgången av det år då de sparades. Semester som intjänades under intjänandeåret den 1 april 2000 till den 31 mars 2001 skulle ha tagits ut under semesteråret den 1 april 2001 till den 31 mars 2002. Antag att en arbetstagare tog ut tjugo dagar detta semesterår och sparade fem dagar. Dessa dagar måste sedan läggas ut senast den 31 mars 2007, som är inom fem år från utgången av den 31 mars 2002. Sparad semester får läggas ut även det sjätte året efter att den sparades om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det, om det skulle innebära betydande olägenhet om den togs ut det femte året, 20 § 3 st semesterlagen.

Av 18 § 3 st semesterlagen framgår vidare att semesterdagar inte kan sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semester som sparats ett tidigare år. Detta sammanhänger med bestämmelsen i 21 § semesterlagen där det anges att en arbetstagare som tar ut minst fem sparade semesterdagar som huvudregel ska få ta ut hela semesterledigheten i en följd, för att möjliggöra att arbetstagaren får en längre sammanhängande semesterledighet. Denna bestämmelse är tvingande till arbetstagarens förmån, det är således endast möjligt att göra undantag om det avtalas om en för arbetstagaren mer förmånlig regel i enskilt avtal eller kollektivavtal. Om en arbetstagare kunde spara årets semester samtidigt som han eller hon tar ut sparad semester skulle arbetstagaren kunna tillskansa sig en förmån utöver den i 12 § semesterlagen uppställda principen om att arbetstagaren har rätt till fyra veckors sammanhängande semester under sommaren. En arbetstagare som har fem sparade semesterdagar skulle då kunna kräva att ta ut fem veckors sammanhängande semester under sommaren och samtidigt spara fem dagar från detta semesterår, för att även nästa år kräva fem veckors semester i en följd.

3.6.2 Att beräkna semesterlön för sparad semester

Beräkningen av semesterlön för sparad semester skiljer sig i flera avseenden från hur semesterlön beräknas för ordinarie semester. Skillnaderna kan endast med svårighet utläsas ur lagtexten, 22 och 23 §§, och det kan därför ifrågasättas om lagen i praktiken tillämpas på avsett sätt. Semesterlönen för sparad semester räknas ut per dag med hjälp av faktorn 0,48 procent. Denna siffra motsvarar de 12 procent som används vid beräkning av vanlig semesterlön och har framräknats genom att 12 procent dividerats med 25 semesterdagar.

Semesterlönen för sparad semester beräknas som huvudregel på lönen under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna läggs ut. Har semester sparats under fyra år, låt säga 2001 till 2004 och dessa tas ut år sommaren 2005 ska beräkning av lön för de sparade dagarna baseras på lönen under intjänandeåret den 1 april 2004 till den 31 mars 2005. Detta för att hänsyn ska tas till eventuella löneförhöjningar efter det år semestern sparades.

Liksom vid beräkning av semesterlön för ordinarie semester ska frånvaro inte minska semesterlönen. Lön då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande ska frånräknas och istället läggs en fiktiv inkomst till för frånvarodagarna. Till skillnad från beräkningen av semesterlön för ordinarie semester ska dock, för sparad semester, alla frånvarodagar utom de som avser ordinarie semester och semesterpermittering kompenseras. Det innebär att semesterförmåner intjänas under all frånvaro, oavsett om den enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande eller inte.³ Liksom vid semesterlöneberäkningen för vanlig semesterlön ingår semesterlön för sparad semester som utbetalts under intjänandeåret i beräkningsunderlaget.

Semesterlönen för en sparad dag ska således beräknas på dels

- den lön i anställningen som förfallit under närmast föregående intjänandeår, med bortseende från lön för frånvarotid och från lön för dagar med delvis frånvaro, dels
- ett belopp för alla frånvarodagar, oavsett om frånvaron är semesterlönegrundande enligt 17 § eller inte, med bortseende från semesterlön och semesterpermitteringslön.

³ Se även prop 1976/77:90, s 205.

Den genomsnittliga inkomsten beräknas också på ett annorlunda sätt. Lön under dagar med delvis icke semesterlönegrundande frånvaro ska inte medräknas vid divisionen för genomsnittsberäkningen.⁴ Skälet till detta är att dagarna som sparats redan är intjänade ett tidigare år och att frånvaro under det senaste intjänandeåret därför inte ska påverka semesterlönen för de sparade dagarna.⁵

Följande exempel kan illustrera skillnaderna. Exemplet bygger på att arbetstagaren tjänar 18 000 kr i månaden.

Exempel 1:

Arbetstagaren arbetar i sex månader eller 126 arbetsdagar. Därefter är han sjukskriven i tre månader (63 dagar) och har icke semesterlönegrundande frånvaro i tre månader (63 dagar).

Ordinarie semesterlön:

Förfallen lön: 108 000 kr (18 000 x 6 mån)

Genomsnittsvärdet på frånvarodagar: cirka 860 kr (108 000 / 126)

Till lönesumman ska läggas 63 dagar x 860 kr, dvs. cirka 54 000 kr

Den totala lönesumman blir då 162 000 kr

Semesterlönen blir då 12 procent av 162 000 kr = 19 440 kr.

Sex månaders arbete och tre månader med semesterlönegrundande frånvaro ger 19 semesterdagar, enligt beräkning enligt 7 § semesterlagen.

Per semesterdag blir ersättningen $19\,440 / 19 =$ cirka 1 023 kr

Semesterlön för sparad semester:

Förfallen lön 108 000 kr

Genomsnittsvärde på frånvarodagar: $108\,000 / 126 =$ cirka 860 kr

Till lönesumman ska läggas 126 dagar (tre + tre månader) x 860 kr = cirka 108 000 kr

Totala lönesumman blir då 216 000 kr (108 000 + 108 000)

Varje sparad semesterdag ersätts då med $216\,000 \times 0,48$ procent = cirka 1 036 kr

Exempel 2:

Under intjänandeåret arbetar arbetstagaren tre månader heltid, sex månader med halv frånvaro och tre månader med semesterlönegrundande frånvaro.

⁴ Se prop 1976/77:90, s 149.

⁵ Se prop 1976/77:90, s 205.

Ordinarie semesterlön:

Förfallen lön: 54 000 + 54 000 (tre månader heltid och sex månader halvtid, 189 dagar motsvarande sex månader heltid)

Genomsnittsvärde på frånvarodagar: 108 000 / 189 = cirka 571 kr

Till lönesumma ska läggas: 63 hela dagar x 571 kr = 36 000 kr

Total lönesumma 144 000 kr (36 000 + 108 000)

Semesterlönen blir då 12 procent x 144 000 kr = 17 300 kr

Antal betalda semesterdagar: 25

Summa per semesterdag: 17 300 / 25 = 682 kr

Semesterlön för sparad semester:

Förfallen lön: 54 000 kr (lön som förfallit under delvis frånvaro räknas inte) Genomsnittsvärde på förfalldagar: 54 000 x 63 arbetsdagar = 860 kr

Till lönesumman ska läggas: 189 dagar (sex månader x 21 dagar) x 860 kr = 162 000

Total lönesumma: 216 000 kr

Varje sparad semesterdag: 0,48 procent x 216 000 = 1 036 kr

Semesterlön för sparad semester ska vidare beräknas med hänsyn tagen till den arbetstidsomfattning som arbetstagaren hade när dagarna sparades, 23 §. Regeln innebär att om en arbetstagare har ändrat tjänstgöringsgrad, och t.ex. arbetat heltid under den period då de sparade dagarna tjänades in, ska semesterlönen för dessa dagar motsvara en heltidslön, även om dagarna tas ut under ett semesterår som följer på ett intjänandeår där arbetstagaren arbetat deltid.

Exempel:

En arbetstagare arbetar under år 2005 och 2006 heltid och har under 2006 sparad fem semesterdagar. Under år 2007 förkortar arbetstagaren sin arbetstid enligt 7 § föräldraledighetslagen (en typ av förkortning av arbetstiden som inte är semesterlönegrundande) till 75 procent och sparar även då fem dagar. När arbetstagaren under 2008 ska ta ut sin ledighet kommer semesterlönen för årets semester att beräknas på 75 procent av en heltidslön, vilket det automatiskt blir vid beräkning av ordinarie semesterlön för år 2007, medan de tio sparade dagarna ersätts med 100 procent av lönen. Beräkningsunderlaget för lönen för de sparade dagarna får då räknas upp. Den förfallna lönen under intjänandeåret den 1 april 2007 till den 31 mars 2008 får således ökas från 75 procent till

100 procent och avdraget för utbetald semesterlön ska ökas i motsvarande mån.

Reglerna innebär att en arbetsgivare kan vara tvungen att hålla reda på en arbetstagares olika sysselsättningsgrader under flera år om det är så att en arbetstagare under en följd av år sparar semester och samtidigt ändrat sin sysselsättningsgrad. Har arbetstagaren under ett år arbetat t.ex. 50 procent under tre månader och 75 procent under 9 månader, får semesterlönen för de sparade semesterdagarna beräknas som om arbete skulle ha skett under samma omfattning året före det år de sparade semesterdagarna tas ut. Beräkningen blir då än mer komplicerad.

3.7 Kostnadsersättning för arbetstagare med fri kost

Vissa förmåner är i dag särreglerade i semesterlagen. Detta gäller bland annat förmånen av fri kost. En arbetstagare har rätt till skälig kostnadsersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen inte kan utnyttjas. Det innebär att även lördagar, söndagar och andra arbetsfria dagar under ledigheten omfattas, 25 §. När det gäller beräkning av semesterersättning anges dock i 29 §, att ersättning för kostförmån endast utgår för de semesterdagar för vilka semesterersättning ska beräknas, vilket innebär att ersättning endast utgår under semesterdagar och inte arbetsfria dagar.

3.8 Semesterlönegrundande frånvaro

Beräkningen av antalet betalda semesterdagar och semesterlönen påverkas som framgått av om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet. Frånvaro kan minska antalet intjänade betalda dagar och semesterlönen. Viss typ av frånvaro, semesterlönegrundande frånvaro, påverkar inte intjänandet av semesterförmåner. Dessa kategorier av frånvaro räknas upp i 17 §. Kategorierna ger rätt till kompensation för frånvaron under olika lång tid, vilket anges i lagtexten. Exempelvis intjänas semester under sjukfrånvaro i 180 dagar per intjänandeår och under föräldraledighet med föräldrapenning under 120 dagar (180 dagar om arbetstagaren är ensamstående) per barn.

Detta innebär att en arbetsgivare måste hålla reda på av vilket skäl arbetstagaren är frånvarande, hur länge frånvaron pågår samt hur länge den kategorin av frånvaro ger rätt till intjänande av semester. En arbetstagare kan vara frånvarande under ett helt intjänandeår och samtidigt tjäna in semester under hela året, om frånvaron beror av olika semesterlönegrundande orsaker.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller arbetskada finns en längsta gräns för hur länge frånvaro ska ge rätt till intjänande av semesterförmåner. Har frånvaron pågått på heltid under två hela intjänandeår är inte nästa infallande frånvarodag semesterlönegrundande. Det bör noteras att det vid beräkningen tvåårsfristen endast avses frånvaro hela dagar. Syftet med regeln är nämligen att intjänandet av semester ska upphöra när arbetstagaren under en lång tid inte kunnat utföra något arbete alls.

3.8.1 Frånvaro på grund av sjukdom

Sjukdom är semesterlönegrundande enligt 17 §, i den mån ledigheten inte överstiger 180 dagar per intjänandeår. I de 180 dagarna inräknas varje dag av hel eller delvis frånvaro, AD 1983 nr 149. Av 17 § 2 st framgår vidare att om en arbetstagare har varit frånvarande på grund av sjukdom under två hela intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaro än 14 dagar i en följd, ger därefter infallande frånvarodag inte rätt till semesterintjänande. Endast hel frånvaro inräknas i tvåårsfristen. Således kan en arbetstagare som är deltidssjukskriven tjäna in semester under 180 dagar per intjänandeår under ett obegränsat antal år. För att gränsen ska slå till krävs alltså att arbetstagaren har varit helt frånvarande under två hela intjänandeår. Med ett helt intjänandeår avses hela perioden den 1 april till den 31 mars året därpå.

Exempel:

Den som blir sjuk under ett pågående intjänandeår och fortsätter vara sjuk därefter tjänar således in betalda semesterdagar under 180 dagar det år insjuknandet sker och 180 dagar under de två nästföljande intjänandeåren. Först därefter har arbetstagaren varit frånvarande i två hela intjänandeår och följande frånvarodag grundar således inte rätt till betalda semesterdagar eller semesterlön. Träder arbetstagaren i tjänst under minst 15 dagar i en följd påbörjas en ny sådan period.

3.8.2 Frånvaro på grund av arbetsskada

Är arbetstagaren frånvarande på grund av en arbetsskada gäller inte 180-dagarsregeln, 17 § 1 stycket 1. Hela frånvaron grundar då rätt till semester och semesterlön, men högst under två hela intjänandeår. Det innebär att arbetsgivaren måste veta om frånvaron beror på en arbetsskada eller om det handlar om annan sjukdom för att kunna avgöra hur många semesterdagar arbetstagaren tjänar in. Detta kan vara mycket svårt att avgöra såvida det inte handlar om arbetsolycksfall.

Exempel:

En arbetstagare är sjukskriven hela intjänandeåret. Beror frånvaron på sjukdom intjänas semester under 180 dagar, vilket ger 13 betalda semesterdagar och kompensation av lönen under halva året. Beror frånvaron däremot på arbetsskada intjänas semester som om arbetstagaren skulle ha arbetat hela året, dvs. 25 betalda semesterdagar intjänas och semesterlönen ska beräknas på den lön som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon hade arbetat, dvs. semesterlönen kompenseras fullt ut.

Semesterlagens åtskillnad mellan frånvaro på grund av sjukdom och på grund av arbetsskada kan orsaka problem. Det är ofta svårt att fastställa vad frånvaron beror på, om en skada är en arbetsskada eller inte och prövningen tar ofta lång tid. Inte sällan hinner så lång tid gå innan avgörandet att möjligheten att kräva semesterlön för frånvaron preskriberats, se 33 § semesterlagen.

3.8.3 Föräldraledighet mm.

Ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) om arbetstagaren samtidigt får ersättning enligt lagen om allmän försäkring är semesterlönegrundande, 17 § 1 stycket 2. Semesterförmåner intjänas således endast om arbetstagaren erhåller havandeskapspenning, föräldrapenning eller ersättning i form av tillfällig föräldrapenning och inte om arbetstagaren är ledig utan sådan ersättning. Någon information om att arbetstagaren får ersättning lämnas inte från Försäkringskassan till arbetsgivaren med automatik. Däremot kan information om ersättning lämnas ut från Försäkringskassan till arbetsgivaren om syftet med arbetsgivarens förfrågan är att kunna samordna löner med ersättning från Försäk-

ringskassan. Detta framgår av 7 kap 7 § sekretesslagen (1980:100) och 20 kap 9 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Det torde dock inte höra till vanligheterna att arbetsgivare efterfrågar sådan information. Om en arbetsgivare vill veta om ledigheten är förenad med ersättning torde det vanligaste vara att arbetsgivare ber arbetstagaren intyga detta.

Frånvaro för ledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning, ger i vissa fall endast rätt till intjänande av semesterförmåner om frånvaron för varje barn inte överstiger 120 dagar under intjänandeåret per barn (eller 180 dagar för ensamstående föräldrar). En arbetsgivare måste därför också veta vilket barn arbetstagaren är föräldraledig för och om arbetstagaren är ensamstående eller inte.

3.8.4 Annan ledighet

Därefter följer en rad ledigheter som enligt 17 § 1 st är semesterlönegrundande, dessa är:

- Ledighet på grund av risk för överförande av smitta om arbetstagaren får ersättning enligt lagen (1989: 225) om ersättning till smittbärare, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar.
- Ledighet för utbildning som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning som deltagare i teckenspråksutbildning eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga frågor, i den mån frånvaron inte överstiger 180 dagar.
- Ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron inte överstiger 60 dagar per intjänandeår.
- Ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.
- Ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning om ledighet för närståendevård, så länge frånvaron inte överstiger 45 dagar per intjänandeår.

3.9 Vilka beräkningar krävs i dag

Det är intressant att summera vilka beräkningar och överväganden som krävs för att hantera semesterlagen, för att det ska vara möjligt att jämföra med utredningens förslag till ändringar av lagen. Redovisningen skiljer sig åt från den uppskattning av moment som Nutek har beräknat att lagen kräver ur administrativ synvinkel, se vidare kapitel 4.3.9. Skillnaden beror på att denna genomgång inte bygger på att arbetsgivaren har ett löneprogram.

3.9.1 Beräkning av antalet betalda semesterdagar

Beräkning av antalet betalda semesterdagar behöver endast göras om en arbetstagare inte har varit anställd hela intjänandeåret eller om en arbetstagare har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande. En arbetsgivare behöver således i normalfallet inte räkna någonting alls. En arbetstagare som arbetat hela intjänandeåret och endast haft semesterlönegrundande frånvaro har tjänat in 25 dagars betald semester.

Följande beräkningar behöver göras för att fastställa antalet betalda semesterdagar:

1. Arbetstagarens anställningstid under intjänandeåret ska beräknas.
2. Hela frånvarodagar som inte är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen räknas bort. Dagar där arbetstagaren är delvis frånvarande räknas som hela arbetade dagar.

3. Antalet semesterdagar beräknas: $Semesterdagar = \frac{A - B}{C} \times 25$

A = antalet anställningsdagar under intjänandeåret

B = antalet dagar med hel frånvaro som inte är semesterlönegrundande enligt 17 §

C = antal dagar under intjänandeåret

Uppstår brutet tal avrundas detta alltid uppåt.

3.9.2 Beräkning av semesterlön för ordinarie semester

Beräkning av semesterlön kan göras en gång under semesteråret. Beräkningen ger semesterlönens totala summa. För att veta hur stor semesterlönen är för varje semesterperiod får den framräknade lönen delas med antalet semesterdagar och sedan utbetalas per semesterdag. Följande beräkningar måste utföras för att fastställa den slutliga semesterlönen:

1. Förfallen lön under intjänandeåret beräknas. En arbetsgivaren måste veta vilka löneslag som ska ingå och inte ska ingå vilket kan vara svårt när det t.ex. gäller provision. När det gäller lön under frånvaro ska lön som utgått under semesterlönegrundande frånvaro inte medräknas, men väl lön som utgått under delvis frånvaro som inte är semesterlönegrundande.
2. Om det finns semesterlönegrundande frånvaro ska en genomsnittlig dagslön beräknas för dessa dagar genom att förfallen lön, under övrig tid av intjänandeåret, delas med antalet arbetsdagar under samma tid. Med antalet arbetsdagar avses alla dagar då arbetstagaren inte varit helt frånvarande. Det innebär att även dagar med delvis frånvaro som inte är semesterlönegrundande inräknas i antalet arbetsdagar vid divisionen. Om någon har arbetat halvtid på en dag och frånvaro som inte är semesterlönegrundande i 60 dagar räknas detta således som 60 dagar vid divisionen.
3. Den genomsnittliga dagslönen, beräknad enligt p. 2, multipliceras med antalet semesterlönegrundande frånvarodagar och läggs till summan på den förfallna lönen beräknad enligt p. 1.
4. 12 procent av beräkningsunderlaget summan (av p. 1 och p. 3) ger den totala semesterlönen.
5. Den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar för att erhålla semesterlön per dag.
6. När semesterdagar läggs ut, måste löneavdrag från den ordinarie lönen ske för varje semesterdag. Istället utbetalas semesterlön för dessa dagar. Semesterdagar läggs normalt ut med fem dagar per vecka.

3.9.3 Beräkning av semesterlön för sparade dagar

Beräkningen av semesterlön för sparad semester måste ske varje gång sådan semester läggs ut. Har dagarna sparats under olika år men läggs ut samtidigt kan det krävas att beräkning sker av varje års sparad semester för sig, beroende på om arbetstagarens arbetstidsomfattning har varierat. Följande beräkningar krävs för att fastställa semesterlön för sparade semesterdagar:

1. Förfallen lön under det intjänandeår som närmast föregår det semesterår då de sparade dagarna läggs ut beräknas. Denna räknas ut på samma sätt som för vanlig semesterlön förutom att lön för delvis arbetade dagar med frånvaro som inte är semesterlönegrundande inte ingår i beräkningen.
2. Om det finns frånvaro (oavsett om den är semesterlönegrundande eller inte) under detta intjänandeår, ska en genomsnittlig dagslön beräknas. Förfallen lön, beräknad enligt p 1, delas med antalet arbetsdagar. Beräkningen sker på samma sätt som för ordinarie semesterlön förutom att delvis arbetade dagar med frånvaro som inte är semesterlönegrundande inte ingår i divisionen. Alla dagar med frånvaro under intjänandeåret berättigar till tillägg med den beräknade genomsnittliga dagslönen, även dagar med frånvaro som inte är semesterlönegrundande.
3. Den genomsnittliga dagslönen, beräknad enligt p. 2, multipliceras med frånvarodagarna och läggs till den förfallna lönen enligt p. 1. Med detta har beräkningsunderlaget fastställts.
4. Semesterlönen per dag för varje sparad semesterdag beräknas sedan på beräkningsunderlaget genom att multipliceras denna med 0,48 procent.
5. Har arbetstagarens tjänstgöringsgrad ändrats mellan det år semesterdagen sparades och intjänandeåret närmast före det semesterår då den sparade dagen ut ska hänsyn tas till detta. Den sparade dagens värde ska då omräknas så att den motsvarar tjänstgöringsgraden då dagen sparades. Arbetade arbetstagaren heltid då dagen sparades men deltid då den läggs ut ska ersättningen räknas upp i motsvarande mån. Var arbetstidsomfattningen mindre då dagen sparades än närmast föregående intjänandeår ska ersättning minska i samma omfattning. Det

innebär att arbetsgivaren måste hålla reda på när dagarna sparades och vilken tjänstgöringsgrad den anställde hade då. Hade den anställde flera olika tjänstgöringsgrader under ett och samma intjänandeår kan även den beräkningen bli problematisk.

6. När de sparade semesterdagarna tas ut, minskas månadslönen med lönen för antalet sparade semesterdagar och istället utbetalas semesterlönen för de sparade semesterdagarna.

En arbetsgivare måste också se till att nya semesterdagar inte sparas under samma år som sådana dagar tas ut.

3.9.4 Semesterlönegrundande frånvaro

Det är viktigt att hantera frånvaro rätt eftersom semesterlönegrundande frånvaro både påverkar beräkningen av antalet betalda semesterdagar och semesterlönen. Hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro räknas som dagar i anställning vid beräkning av antalet betalda semesterdagar. När det gäller beräkning av ordinarie semesterlön innebär semesterlönegrundande frånvaro att arbetsgivaren ska räkna bort den lön som eventuellt utgått för sådan frånvarodag, även lön för dag då arbetstagaren är delvis frånvarande, och istället räkna fram en genomsnittlig inkomst som läggs ut för varje sådan dag.

För att kunna beräkna antalet betalda dagar och semesterlön måste en arbetsgivare hålla reda på

- varför arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet
- om frånvaron är semesterlönegrundande enligt 17 § och i så fall hur länge, samt
- hur länge arbetstagarens frånvaro av respektive semesterlönegrundande skäl har pågått.

Om det krävs att arbetstagaren erhåller ersättning under sin frånvaro för att den ska vara semesterlönegrundande, måste arbetsgivaren även ta reda på om sådan ersättning utgår.

Frånvaron beräknas kalendariskt, även dagar då arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete inräknas i frånvarotiden.

Beträffande frånvaro på grund av föräldraledighet krävs att arbetsgivaren vet om arbetstagaren får ersättning enligt lagen om

allmän försäkring under ledigheten eftersom det endast är sådan ledighet som är semesterlönegrundande. Arbetsgivaren måste också veta för vilket barn arbetstagaren är ledig. Eftersom ledighet med föräldrapenning, kan tas ut tills barnet fyllt åtta år kan arbetsgivaren, för en arbetstagare som sprider ut föräldrapenningdagarna, behöva summera och hålla reda på antalet dagar under en lika lång period.

Vid frånvaro på grund av sjukdom måste arbetsgivaren veta om frånvaron beror på sjukdom eller arbetsskada, samt hålla reda på att både frånvaro hela dagar och delar av dagar ska inräknas i de 180 dagarna, medan endast hel frånvaro inräknas i tvåårsgränsen.

3.10 Vilka är problemen med dagens semesterlag?

3.10.1 Allmänt

Den allmänna uppfattningen är att det är svårt att hantera beräkning av semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro enligt lagen. Knas hänvisar i sitt betänkande⁶ till en undersökning som Företagarnas riksorganisation gjorde bland sina medlemmar år 2001 där dessa uttalade att det är svårt att tillämpa semesterlagen. Det är i huvudsak små företag som saknar kollektivavtal och därför måste använda lagens svårare regler om beräkning av betald semester, semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro. Att små företag har problem med semesterlagen, särskilt när det gäller just beräkning av semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro, bekräftades också av Småföretagardelegationen i SOU 1998:94.

Lagen är också komplex på det sättet att det kan vara svårt att förstå hur de olika bestämmelserna förhåller sig till varandra, att beräkning av antalet semesterdagar skiljer sig från beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön och hur mycket semesterlön en arbetstagare har rätt till. Lagen är i vissa delar detaljerad, t.ex. när det gäller beräkning av semesterlön samt semesterlönegrundande frånvaro, samtidigt som den i andra delar helt saknar bestämmelser. Förläggning av betalda semesterdagar vid oregelbunden arbetstid och vid deltidsarbete är exempel på frågor som inte alls regleras i semesterlagen. Flera av dessa frågor har lösts i

⁶ SOU 2003:54.

kollektivavtal, men i de fall avtal saknas uppstår en betydande osäkerhet om hur lagen ska tillämpas.

För en arbetsgivare krävs ofta omfattande administrativa system och relativt krångliga beräkningar för att kunna följa lagen när det gäller beräkning av antalet semesterdagar, semesterlön, sparande av semester och semesterersättning. Arbetsgivaren måste bland annat hålla reda på vilken sysselsättningsgrad en arbetstagare har och har haft under en följd av år, vilket sorts semester arbetstagaren tar ut, sparad eller ordinarie, vilken typ av frånvaro arbetstagaren har haft och hur länge den har pågått. Ofta kräver semesterhanteringen att en arbetsgivare skaffar ett datorprogram som hanterar semesterlönefrågor. Detta är inte önskvärt. Ingen lagstiftning ska vara så svår att tillämpa att enda möjligheten att inte bryta mot lagen är att skaffa sig specialprogram. Lagens komplexitet leder också till svårigheter för arbetstagarna att kontrollera om rätt semesterlön har betalats ut och att antalet betalda semesterdagar är korrekt beräknade.

3.10.2 Beräkning av betalda semesterdagar

Detta vållar som visat ofta inga problem alls. I de flesta fall behöver en arbetsgivare inte göra några beräkningar. När det uppstår problem, och därtill ganska stora sådana, är då en arbetstagare varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande. Det kan vara svårt att beräkna hur frånvaron påverkar antalet intjänade betalda semesterdagar eftersom frånvaron endast minskar intjänandet om den omfattar hela dagar och inte del av dagar. Dessutom kan det ibland vara svårt att hantera att frånvaro beräknas kalendariskt, att arbetsfria dagar i en period av frånvaro även räknas som frånvarodagar. Detta gäller särskilt vid s k intermittent frånvaro, då en arbetstagare är frånvarande enstaka dagar då och då. Det är inte alldeles lätt att se, för vare sig arbetsgivare eller arbetstagare, att färre betalda semesterdagar intjänas om arbetstagaren regelbundet är frånvarande fredag och måndag, jämfört med samma antal dagar mitt i veckan.

3.10.3 Beräkning av semesterlön

Ett av de stora problemen med semesterlöneberäkningen enligt procentregeln är att beräkningen blir svår att göra även i relativt vanliga fall. Vid semesterlönegrundande frånvaro, som är vanligt förekommande, krävs att beräkningar görs i flera steg. Först ska lön under frånvaro avräknas, sedan måste en fiktiv genomsnittlig inkomst ska beräknas för dessa dagar. Det kan i vissa fall vara svårt att veta hur en sådan genomsnittlig inkomst ska beräknas. Lagen är inte komplett, en del av de beräkningar som krävs har inte uttryckts tillräckligt klart i lagtexten.

3.10.4 Beräkning av semesterlön för sparade dagar

Det är svårt att enbart med hjälp av lagtexten förstå på vilka sätt beräkning av semesterlön för sparad semester skiljer sig från beräkning av semesterlön för ordinarie semester. Det är inte heller oproblematiskt att göra beräkningarna.

3.10.5 Hantering av semesterlönegrundande frånvaro

17 § är komplicerad i sig. Regeln innehåller åtta olika tidsgränser för hur länge olika typer av frånvaro ska berättiga till intjänande av semesterlön. Fyra frånvarorsaker saknar tidsgränser i semesterlagen, detta gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning, med havandeskapspenning, frånvaro på grund av arbetsskada samt ledighet för deltagande i svenskundervisning för invandrare. I dessa fall följer begränsningen av intjänande av semester under sådan ledighet istället av annan lagstiftning, genom att det endast är möjligt att under viss tid exempelvis uppbära havandeskapspenning. Frånvaro på grund av ledighet med föräldrapenning är knuten till vilket barn arbetstagaren är ledig för och beror också på om arbetstagaren är ensamstående eller inte. Därtill kommer att endast föräldraledighet med föräldrapenning är semesterlönegrundande, vilket kan vara svårt att kontrollera för en arbetsgivare som inte har utvecklat rutiner för detta.

När det gäller frånvaro på grund av sjukdom beräknas de olika tidsgränserna på olika sätt. Under 180 dagars sjukfrånvaro per intjänandeår intjänas semesterförmåner. I denna gräns inräknas både hela frånvarodagar, och dagar med delvis frånvaro. När

frånvaron pågått i två hela intjänandeår, utan annat uppehåll än 14 dagar, upphör rätten till intjänande av semesterförmåner. Denna tvåårsgräns får effekt endast om frånvaron är på heltid.

Begränsningen till 180 dagar gäller inte om frånvaron beror på arbetskada. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande under ett helt intjänandeår. Det krävs således också att en arbetsgivare relativt snabbt kan veta om frånvaron beror på sjukdom eller arbetskada, något som hittills inte har fungerat tillfredsställande.

4 Förslagets konsekvenser

I detta kapitel redogörs för vilka effekter en ändring av lagen får med hänsyn till att lagen i vissa delar är dispositiv och att de flesta arbetstagare omfattas av semesterregler i kollektivavtal som avviker från semesterlagen. Därefter förklaras förslagets konsekvenser för olika intressenter samt ur ekonomisk synvinkel. Det diskuteras också i vilken mån utredningens förslag innebär att lagstiftningen blir enklare att hantera. Förutom syftet att förenkla semesterlagen har utredningens uppdrag varit att beakta EG-rätten. En del av de förslag som läggs motiveras därför inte av förenklingskäl utan för att uppfylla de krav som ställs i EG-rätten.

4.1 Närmare om utredningens konsekvensanalys

Enligt 15 a § kommittéförordningen (1998:1474) ska det i ett betänkande som innehåller nya eller ändrade regler anges förslagets kostnadsmässiga och andra konsekvenser. Konsekvenserna ska anges på ett sådant sätt att de motsvarar de krav som framgår av förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning 6–7 §§.

I detta betänkande återfinns de delar som ska ingå i en konsekvensutredning i flera av betänkandets kapitel, inte bara detta. För att underlätta för den som är intresserad av att hitta texter som hör till konsekvensutredningen görs här en kort genomgång av var de olika delarna presenteras. Vissa delar som inte direkt berörs i övriga kapitel av betänkandet beskrivs kortfattat nedan. Nedan hänvisas till relevanta paragrafer i förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning om inte annat anges:

Vad är problemet och vad vill man uppnå (6 § 1 p)

Problemformuleringen är till stora delar given redan i utredningens direktiv, se bilaga, under rubriken *Behovet av en översyn i förenklingssyfte*. Där framhålls att semesterlagen är en tekniskt komplicerad lag som upplevs som svår att tillämpa av både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. Utredningen ges i direktiven i uppdrag att se över beräkningen av antalet semesterdagar, semesterlönens beräkning samt reglerna om semesterlönegrundande frånvaro eftersom dessa regler anses särskilt svåra att tillämpa. Det framhålls också att utredningen måste beakta EG-rätten. I detta betänkande finns en beskrivning av vad som upplevs vara problematiskt med den nuvarande regleringen i kapitel 3.10 om gällande rätt, kapitel 6.1 samt i förhållande till EG-rätten i kapitel 6.5.5.

Alternativa lösningar eller inte reglera alls (6 § 2 p)

Utredningen ska enligt direktiven lägga fram förslag om betydande förenklingar i semesterlagstiftningen. Förslagen ska leda till enklare utformade regler som underlättar den praktiska tillämpningen av semesterlagstiftningen och medför lägre administrativa kostnader för företag och offentliga verksamheter. Mot denna bakgrund har utredningen endast övervägt alternativa lösningar som berör semesterlagen. Huvuddelen av dessa överväganden presenteras i kapitel 5.

Vilka berörs av regleringen (6 § 3 p)

Semesterlagen är en unik lag på det sättet att den omfattar samliga arbetsgivare och arbetstagare. Semesterlagen, till skillnad från merparten av annan arbetsrättslig lagstiftning, måste därtill tillämpas för varje anställd varje år, ofta flera gånger per år. Även företag och organisationer som omfattas av kollektivavtal måste tillämpa semesterlagen eftersom lagen delvis är tvingande. Till stor del finns dock i kollektivavtal avvikande reglering. Hur den ser ut presenteras i kapitel 6.3. I kapitel 4.2 finns också en genomgång av vilken effekt en ändring av lagen med hänsyn till kollektivavtalen. Vilka arbetstagare som kommer att omfattas av reglerna framgår även av kapitel 6.2 samt de olika avsnitt i kapitel 2 och 4 där reglerna presenteras. I sammanhanget kan nämnas att små företag med få

anställda som inte har kollektivavtal påverkas mest av ändringarna eftersom de kan förutsättas sakna kollektivavtal och löneprogram i högre utsträckning än större företag.

Nutek har uppskattat den kostnad som semesterlagen ger upphov till, se kapitel 4.3.9. Vid den beräkningen har det tagits för givet att alla företag har datoriserad lönehantering där samtliga beräkningar som krävs vid en tillämpning av semesterlagen kan hanteras. Som framgår i slutet av detta kapitel har detta gjort att uppskattningen av kostnaderna för semesterlagen kan ifrågasättas. Det är visserligen vanligt att arbetsgivare använder löneprogram. Det bör dock förutsättas att en lag ska kunna hanteras även utan sådant hjälpmedel. Det kan inte heller tas för givet att alla små företag, särskilt de med färre än fem anställda, har löneprogram. Företag i den storleken utgör nära 70 procent antalet företag med anställda och uppgår till 171 871 stycken. De sysselsätter sammanlagt uppskattningsvis 320 000 arbetstagare.¹ Det kan i sammanhanget framhållas att 99 procent av alla företag har färre än 50 anställda och klassas som små företag.

De förändringar av semesterlagen som utredningen föreslår syftar särskilt till att underlätta just för dessa arbetsgivare. Det är ofta de små arbetsgivarna som saknar tillgång till experthjälp när semesterlagen ska tillämpas. Att lagen blir enklare att tillämpa kommer därmed att komma en stor grupp arbetsgivare tillgodo.

Kostnadsmissiga och andra konsekvenser, jämför regleringsalternativen (6 § 4 p)

De konsekvenser som avses i denna punkt redovisas i de följande delarna av detta kapitel.

Europeiska unionen (6 § 5 p)

En genomgång av de krav som ställs på semesterlagstiftningen ur ett EG-rättsligt perspektiv och hur utredningen har bedömt detta finns i kapitel 6.5.5.

¹ SCB:s företagsregister i januari 2008.

Särskilda hänsyn (6 § 6 p)

Eftersom utredningens förslag innebär att semesterlagen ändras i stället för att en ny lag föreslås, är strukturen i lagen oförändrad. Bestämmelserna kommer således i huvudsak även efter ändringen att återfinnas på samma plats i lagen. Det mest påtagliga av utredningens förslag, nämligen införande av sammalöneregeln för beräkning av semesterlön, innebär att den ordning för semesterlörens beräkning som arbetsmarkandens parter har i sina kollektivavtal görs till huvudregel i semesterlagen. Denna lösning är därför redan väl känd på arbetsmarkanden och tillämpas såväl av företag med kollektivavtal som, enligt uppgift, av arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Procentregeln, som i dag är den enda regeln för beräkning av semesterlön i den nuvarande semesterlagen, behålls och förenklas. Det införs också en möjlighet för en arbetsgivare att på ungefär samma sätt som tidigare, fortsätta tillämpa den regeln även om sammalöneregeln i och för sig skulle vara tillämplig. Någon större omställningsperiod för anpassning till den ändrade semesterlagen kommer därför inte att behövas. En informationsinsats är nödvändig, eftersom vissa bestämmelser i semesterlagen har avskaffats eller ändrats, men det är utredningens bedömning att en sådan inte behöver vara särskilt omfattande. Informationen bör på sedvanligt sätt kunna tas om hand av arbetsmarknadens parter och andra näringslivsorganisationer. Några särskilda kostnader för staten är därmed inte förknippade med detta.

Utredningens bedömning är att lagen bör träda i kraft vid ett skifte mellan intjänandeår- och semesterår, dvs. den 1 april.

Berörda företag (7 § 1 p)

Det är de företag som saknar kollektivavtal som är de som främst berörs av utredningens förslag. En genomgång av vilka dessa är har gjorts ovan, se även kapitel 4.2.1 och kapitel 6.3.

Tidsåtgång och företagens administrativa kostnader (7 § 2 p)

En genomgång av detta finns i kapitel 4.3.9.

Nutek har beräknat kostnaden för semesterlagen under förutsättningen att företag använder löneprogram som klarar av att hantera alla de moment som ingår vid hanteringen av semester-

lagen. Som framgår kapitel 4.3.9 innebär det att beräkningar, som manuellt skulle vara mycket tidsödande, av Nutek uppskattas till ingen tidsåtgång, och således ingen kostnad. En arbetsgivare som manuellt beräknar förmåner enligt semesterlagen får räkna med en betydligt längre tidsåtgång och kostnad för att genomföra beräkningarna. För exempel på vilka beräkningar som måste göras, se kapitel 3.9.

Den största tidsåtgången är dock sannolikt inte själva beräkningarna, utan att begripa hur semesterförmåner ska beräknas i de fall en arbetstagare t.ex. har haft frånvaro eller har arbetat deltid. Eftersom utredningens förslag innebär förtydliganden av lagen kommer tillämpningen av lagen att betydligt förenklas för de arbetsgivare som saknar löneprogram som klarar samligt beräkningar enligt semesterlagen. För en genomgång av vilka beräkningar som krävs enligt utredningens förslag, se kapitlen 2 och 4 i anslutning till varje förslag.

Kostnader och förändringar till följd av regleringen (7 § 3 p)

En följd av en ändring av semesterlagen är att de löneprogram som hanterar semester måste uppdateras. De företag som använder löneprogram får löpande uppdateringar av dessa när lagstiftningen ändras.² Att semesterlagen ändras kommer torde därför inte för dessa företag att initialt innebära någon ökad kostnad.

Påverkan på konkurrensförhållandena (7 § 4 p)

Förslaget bedöms inte ha någon påverkan på konkurrensförhållandet eftersom det är fråga om en reglering av ett arbetsgivare/arbetstagarförhållande och regleringen gäller lika för alla företag, oavsett storlek, bransch etc.

² Detta framgår av Nuteks rapport R 2006:03, s117.

Övrig påverkan på företagen (7 § 5 p)

Det kan inte antas att regleringen på annat sätt kommer att påverka företagen.

Särskild hänsyn till små företag (7 § 6 p)

Någon sådan bedömning bedöms inte behöva tas eftersom det är fråga om att förenkla lagstiftningen. Det är dock viktigt att även små företag genom informationsinsatser får en skäligen tid att kunna sätta sig in i vad de nya reglerna innebär. Som tidigare nämnts förutsätts att dessa på sedvanligt sätt få del av informationen genom arbetsmarknadens parter och näringslivets organisationer.

Statsfinansiella konsekvenser

Utredningens bedömning är att lagändringen inte medför några statsfinansiella konsekvenser.

4.2 Vilka effekter får en ändring av lagen?

För att semesterlagstiftningen ska få avsedd effekt har den i huvudsak gjorts tvingande till arbetstagarens förmån. Arbetstagarna är garanterade en lägsta standard som inte får underskridas. Avtal som försämrar arbetstagarnas grundläggande rättigheter är inte tillåtna. Till de grundläggande rättigheterna räknas bland annat rätten till betald semesterledighet av en viss längd.

Vissa av lagens bestämmelser är dispositiva. Det är alltså möjligt att träffa avtal om avvikelser från dessa bestämmelser. Det kan ske genom enskilt avtal, lokalt kollektivavtal eller kollektivavtal på förbunds nivå. Avtal på den sistnämnda nivån krävs när det gäller sådana bestämmelser i lagen som kan sägas ha stor betydelse för arbetstagaren. Även om det är tillåtet att genom avtal avvika från lagens bestämmelser, är inte avtalsfriheten obegränsad. Avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarens lagliga rättigheter torde strida mot lagens grunder.

4.2.1 Avtal om avvikelse från lagen

Drygt 90 procent eller 3,6 miljoner av Sveriges cirka 4 miljoner arbetstagare omfattas av kollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal kan också tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om avvikelser från lagen även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande fackliga organisationen, 2 § andra stycket semesterlagen. Som kommer att framgå av redovisningen i kapitel 6.3 innehåller de allra flesta kollektivavtal regler om semester som avviker från lagen, i vart fall när det gäller beräkning av semesterlön och semesterersättning, förläggning av semester samt regler om intjänandeår och semesterår.

Detta betyder att en ändring av lagen i de delar där kollektivavtalen innehåller avvikande regler, t.ex. en ändring av hur semesterlönen ska beräknas, endast får genomslag för de cirka 10 procent av arbetstagarna som inte omfattas av från lagen avvikande semesterregler i kollektivavtal. Siffran kan vara ännu lägre än så eftersom det av uppgifter från utredningens referensgrupp kan konstateras att många arbetsgivare, trots att de inte är bundna av kollektivavtal, tillämpar kollektivavtalens regler vid beräkning av semesterförmåner för sina anställda. Samtidigt är förändringar i semesterlagen som gör lagen enklare att tillämpa, väl motiverade att genomföra. Detta inte minst för att underlätta för de arbetsgivare, ofta med få anställda, som inte har kollektivavtal. Här kan återigen erinras om att cirka 70 procent av företag med anställda har färre än fem anställda.

Att många arbetstagare redan i dag omfattas av regler om semester i kollektivavtal betyder emellertid också att semesterlagens avsaknad av regler som är specifikt anpassade för vissa typer av arbetstagare och deras branscher, t.ex. skiftarbete, inte innebär något större problem. Stora arbetsgivare, som det ofta handlar om i det fallet skiftarbete förekommer, har regelmässigt kollektivavtal som reglerar hur semester ska läggas ut för dessa arbetstagare. Semesterlagen kan därför få vara generell och bygga på vissa givna antaganden. I annat fall skulle den bli alltför komplicerad.

Vissa förändringar som utredningen föreslår, t.ex. ändringar när det gäller semesterlönegrundande frånvaro, kommer däremot att få genomslag för alla arbetstagare eftersom 17 § semesterlagen inte är dispositiv. Det ska dock framhållas att det även i kollektivavtal finns regler som rör detta. Dessa avser dock främst hur lönen under den semesterlönegrundande frånvaron ska hanteras.

Det är därför viktigt att beakta reglernas dispositivitet och i vilken mån avvikelser från dessa har gjorts i kollektivavtal.

4.3 De olika förändringarnas konsekvenser

4.3.1 Beräkning av betalda semesterdagar

Beräkningen av antalet betalda semesterdagar föreslås vara densamma som tidigare eftersom den inte synes vålla några större tillämpningssvårigheter. Regeln är klar och enkel att tillämpa i de flesta fall.

En arbetsgivare behöver i normalfallet inte heller beräkna hur många betalda semesterdagar en arbetstagare har. Vid en anställning som löper år från år har arbetstagaren 25 betalda semesterdagar efter varje intjänandeår. Endast när en arbetstagare inte har varit anställd hela intjänandeåret eller om arbetstagaren har haft frånvaron som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret behöver antalet betalda semesterdagar beräknas.

I vissa fall uppstår problem vid tillämpningen av regeln. Olika frånvaromönster med frånvaro som inte är semesterlönegrundande kan leda till att olika antal betalda semesterdagar intjänas beroende på hur frånvaron läggs ut. Detta kan vara svårt att förutse, och kan medföra att vissa arbetstagare förlorar betalda semesterdagar som de annars skulle kunna ha tjänat in om de haft möjlighet att planera sin frånvaro, t.ex. föräldraledighet, på ett annat sätt. Även intermittent frånvaro kan vara svår att hantera. Ingår en arbetsfri dag i frånvaron som är semesterlönegrundande räknas även den, vilket kan få till följd att en arbetstagare som är ledig regelbundet dagarna kring helgen tjänar in färre dagar än en arbetstagare som är ledig mitt i veckan. Det torde dock endast vara ett fåtal arbetstagare som har sådana frånvaromönster. Utredningen har övervägt att förändra regeln med hänsyn till problemen kring hanteringen av frånvaro som inte är semesterlönegrundande, men kommit fram till att detta skulle leda till alltför negativa konsekvenser, se vidare kapitel 5.3.

4.3.2 Beräkning av semesterlön

Sammalöneregeln

Sammalöneregeln leder till att beräkningen av semesterlön i de allra flesta fall blir enklare än i dag. Syftet är att sammalöneregeln ska kunna tillämpas i de flesta fall där en arbetstagare har en ”fast” lön. Även om arbetstagaren har en fast lön ska procentregeln ändå tillämpas om arbetstagaren även avlönas med rörlig lön som uppgår till en betydande del av den sammanlagda lönen. I vissa fall av ändrad arbetstidsomfattning och frånvaro som inte är semesterlönegrundande ska också procentregeln tillämpas.

Sammalöneregeln innebär att löpande lön utbetalas under semestern, dvs. den lön som arbetstagaren normalt har, samt ett semestertillägg. Semestertillägget beräknas i samband med att semestern läggs ut, dvs. i normalfallet två gånger per år. Beräkningen enligt sammalöneregeln är enklare än den beräkning som en tillämpning av procentregeln innebär. I det fallet måste löneavdrag göras för varje uttagen semesterdag varpå semesterlönen därefter ska beräknas på intjänandeårets sammanlagda lön (eventuellt korrigerad på grund av frånvaro) vilken till sist ska proportioneras ut per semesterdag, jämför kapitel 3.5 och 3.10.3.

Sammalöneregeln är redan ett vanligt sätt att beräkna semesterlön på. I den övervägande majoriteten av kollektivavtal som reglerar semester tillämpas en ordning med löpande lön under semestern med ett semestertillägg (för att kompensera för den överkompensation som en tillämpning av 12 procentregeln innebär). Det är endast de avtalsområden där det är vanligt med rörliga lönedelar som procentregeln i stället tillämpas. Det är också, enligt utredningens referensgrupp, vanligt att arbetsgivare utan kollektivavtal kommer överens med sina anställda om att vid beräkning av semesterlön tillämpa en sammalöneregeln eftersom denna uppfattas som enklare än procentregeln. Vanligen tillämpas då kollektivavtalet på det avtalsområde där arbetsgivaren är verksam. Semesterlön beräknas därför ibland enligt sammalönepincipen även utanför det avtalsreglerade området redan i dag. Det är därför också av det skälet lämpligt att sammalöneregeln görs till huvudregel även i semesterlagen.

En arbetsgivare kan välja procentregeln

En arbetsgivare har rätt att välja på vilket sätt semesterlön ska beräknas. Det kan förekomma att en arbetsgivare föredrar att beräkna semesterlön enligt procentregeln om semesterlönen för flertalet av de anställda ändå ska beräknas på detta sätt. En valmöjlighet innebär också att de problem som kan uppstå när en arbetsgivaren ska bedöma enligt vilken regel semesterlönen ska beräknas, blir av mindre betydelse. Arbetsgivaren kan i tveksamma fall helt enkelt välja att beräkna lönen enligt procentregeln, i stället för enligt sammalöneregeln. Därmed bör de flesta tvister angående vilken regel som ska tillämpas undvikas. I vissa fall måste dock arbetsgivaren tillämpa procentregeln. Eftersom semesterlönen med semestertillägget vid en normal löneökning kommer att uppgå till samma belopp som skulle ha utgått med en tillämpning av procentregeln kommer det i normalfallet inte av kostnadsskäl finnas något incitament att välja den ena eller den andra regeln.

Sammalöneregeln tillämpning för arbetstagare med både fast och rörlig lön

Sammalöneregeln kan tillämpas även om en arbetstagare har både fast och rörlig lön, om den rörliga lönen endast utgör en mindre del av den sammanlagda lönen. Semesterlön för de rörliga lönedelarna beräknas vid slutet av semesteråret, genom att 12 procent beräknas på summan av dessa. Vid denna beräkning sker inte någon kompensation för frånvaro. Skälet till detta är att regeln annars skulle bli alltför komplicerad. Det innebär att semesterlönen blir lägre om arbetstagaren t.ex. har varit sjuk och därmed gått miste om sin rörliga lön. Förlusten kommer dock regelmässigt att uppgå till mycket små belopp eftersom sammalöneregeln *endast* ska tillämpas om de rörliga lönedelarna utgör en mindre del av den sammanlagda lönen (som tumregel bör sammalöneregeln inte tillämpas om den rörliga lönedelen är större än cirka 10 procent av den sammanlagda lönen). Därtill kommer att 12 procent i dessa fall innebär en mindre överkompensation.

De 12 procenten är ursprungligen framräknade för att tillämpas vid beräkning av semesterlön på *intjänandeårets* lön. Procentsatsen har därför framräknats för att kompensera för eventuella löneökningar under semesteråret. När 12 procent i detta fall används vid

beräkning av semesterlön på *semesterårets* inkomst innebär detta en viss överkompensation för arbetstagarna. Eftersom regeln innebär att frånvaro inte kompenseras kan överkompensation till viss del uppvägas. Det är av förenklings skull också mest lämpligt att använda den procentsats som i övrigt förekommer i semesterlagen.

Sammanfattning av fördelar och nackdelar med sammalöneregeln

Utredningen har kommit till slutsatsen att en tillämpning av sammalöneregeln för arbetstagare med fast lön i de enkla fallen, där det inte förekommer ändrad arbetstidsomfattning eller frånvaro som inte är semesterlönegrundande, kommer att leda till en starkt förenklad hantering. Samtidigt görs regleringen flexibel i och med att en arbetsgivaren kan välja att i stället beräkna semesterlön enligt procentregeln trots att sammalöneregeln är tillämplig. Särskilt för små företag som inte har tillgång till experter kommer förändringen att innebära stor nytta. Eftersom det blir enklare att förstå hur semesterlönen beräknas kommer också arbetstagarna att lättare kunna se att de får rätt semesterlön.

Sammanfattningsvis kan konstateras att fördelarna med att införa sammalöneregeln är, att:

- Beräkningen av semesterlön blir enklare i de flesta fallen, vilket underlättar den administrativa bördan för företagen.
- Det är lätt att förstå hur beräkningen ska ske, vilket avlastar både arbetsgivaren (som kan betala ut rätt semesterlön) och arbetstagaren (som kan se att rätt semesterlön utgår).
- Förfallen lön under intjänandeåret behöver inte räknas fram.
- Semesterlönegrundande frånvaro kräver ingen särskild beräkning, det behöver t.ex. inte räknas fram en inkomst som ska ersätta de semesterlönegrundande frånvarodagarna.
- För de arbetstagare som inte har någon rörlig lön eller rörliga lönetillägg, kan hela semesterlönen slutgiltigt regleras vid uttaget av semester.

En nackdel som ett införande av en sammalöneregeln som huvudregel för beräkning leder till är att lagen kommer att innehålla flera regler för beräkning av semesterlön än i dag. Det kan inte heller helt uteslutas att det kan uppkomma tvister om vilken beräknings-

metod som i vissa fall ska tillämpas, även om detta torde bli ovanligt i och med att arbetsgivaren kan välja att tillämpa procentregeln i stället för sammalöneregeln. Vid vissa frånvaromönster kan reglerna innebära att en arbetsgivare tvingas beräkna semesterlönen för samma arbetstagare på olika sätt om semestern läggs ut vid olika tidpunkter, först enligt sammalöneregeln och därefter enligt procentregeln, se vidare exemplet nedan under rubriken Frånvaro som inte är semesterlönegrundande och ändrad sysselsättningsgrad.

Nackdelarna är sammanfattningsvis att

- Lagen kommer att innehålla fler bestämmelser om semesterlön än i dag.
- Oklarheter möjligen kan uppstå om vilket regel för beräkning av semesterlön som ska tillämpas, vilket kan vara mer administrativt betungande för arbetsgivaren.
- I vissa fall kan en arbetsgivare behöva beräkna semesterlön enligt både sammalöneregeln och procentregeln för en arbetstagare som ändrat arbetstidsomfattning mellan tidpunkterna för förläggning av semestern.

Semestertillägget

Som framgår av redovisningen i kapitel 1.5 har utgångspunkten vid fastställandet av procenttalet tolv i första hand varit att semesterlönen ska motsvara arbetstagarens aktuella lön, dvs. ge samma resultat som om sammalöneregeln tillämpats. Eftersom procenttalet rundats av uppåt både år 1963 och år 1977 har resultatet blivit att procentregeln innebär en överkompensation. Detta har medfört att parterna i de kollektivavtal som föreskriver en sammalöneregeln har kommit överens om att semesterlönen utgörs av den under semestern belöpande ordinarie lönen plus ett tillägg.

Situationen för utredningen är sålunda densamma som för avtalsparterna.

Sammalöneregeln ska konstrueras så att den ger motsvarande ekonomiska förmåner under semestern som procentregeln. Att uppnå en exakt likhet mellan de båda reglerna är ogörligt. Som redan nämnts får det bli en schabloniserad uppskattning utifrån ett antal faktorer, dvs. ungefär som avtalsparterna har gjort.

Av den rapport som bifogas betänkandet framgår att lönen under semesterdagarna måste öka med 13,1 procent för att semesterlönen beräknad enligt sammalöneregeln ska bli lika stor som om semesterlönen beräknats enligt procentregeln. Ökningen sker genom semestertillägget. Denna siffra gäller om hänsyn inte tas till att lönen ökat sedan intjänandeåret. Om man ser till löneutvecklingen har lönerna under den senaste 10-årsperioden ökat med 3,7 procent per år.³ Mot bakgrund av detta anser utredningen att det är rimligt att lägga den procentsatsen till grund för en beräkning av semestertillägget, se vidare kapitel 6.2, Löneökningar och semestertillägg. När beräkningen av skillnaden mellan semesterlön beräknad enligt procentregeln och enligt sammalöneregeln grundas på en tänkt löneökning på 3,7 procent uppgår skillnaden till cirka 9 procent i stället för 13,1 procent. Beräknad som en andel av månads- eller veckolönen blir tillägget per semesterdag 0,43 respektive 1,82 procent.

När sammalöneregeln tillämpas beräknas lönen alltid på den vid semestertillfället aktuella lönen, inte på en historisk inkomst som är fallet vid tillämpning av procentregeln. För att en löneökning ska få effekt på semesterlönen måste den därför träda ikraft innan semestertillfället. På den icke kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden saknas regler om löneökningar, om de över huvud taget ska förekomma och i så fall när. Det kan dock antas att lönehöjningar bestäms i början av kalenderåret och att många arbetstagare har hunnit få löneökning innan semestern läggs ut.

Exempel:

Om semestertillägget beräknas med hänsyn till en löneökning på 3,7 procent skulle semesterlönen bli exakt lika stor oavsett om den beräknas enligt sammalöneregeln eller procentregeln under förutsättningen att arbetstagarens lön har ökat med 3,7 procent när beräkningen enligt sammalöneregeln sker.

Att löneökningen, sett som ett genomsnitt över hela arbetsmarknaden, är av en viss storlek innebär inte att alla arbetstagare har en sådan löneutveckling. Naturligtvis finns variationer på individnivå, från arbetstagare som inte får någon löneökning alls till de som får en betydligt större ökning än 3,7 procent. Ju större den faktiska löneökningen är, desto mindre skulle tillägget behöva vara för att

³ Uppgifter om löneökning är hämtad ur Medlingsinstitutets årsrapport 2007, Avtalsrörelse och lönebildning, s 85.

semesterlönen ska bli densamma enligt sammalöneregeln och procentregeln. Det innebär att större löneökningar än 3,7 procent leder till en överkompensation, dvs. att arbetstagaren får mer semesterlön enligt sammalöneregeln än vad han eller hon skulle ha fått enligt procentregeln. Tvärtom kommer en löneökning på mindre än 3,7 procent att leda till att arbetstagaren får mindre semesterlön med sammalöneregeln än med procentregeln.

Det är således möjligt för den arbetsgivare som vill att beräkna vilken semesterlöneregeln som leder till minst kostnader med hänsyn till arbetstagarnas löneökningar och sedan, om valmöjlighet finns, välja den regeln. Det förefaller dock osannolikt att de arbetsgivare som tillämpar semesterlagens sammalöneregeln, dvs. i huvudsak små arbetsgivare utan kollektivavtal, skulle göra detta. De beräkningar och den tid som krävs för att kunna göra en sådan jämförelse skulle inte stå i proportion till den eventuella vinst som arbetsgivaren skulle göra. Utredningen har därför bedömt att risken för detta är mycket liten.

Frånvaro som inte är semesterlönegrundande och ändrad sysselsättningsgrad

Om en arbetstagare har haft frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret (och den inte fortgår vid semestertillfället) ska procentregeln tillämpas i stället för sammalöneregeln. Detta medför att den semesterlön som utgår alltid kommer att stå i proportion till arbetsinsatsen under intjänandeåret. Det blir därmed omöjligt att t.ex. vara tjänstledig på halvtid under hela intjänandeåret, tjäna in 25 betalda semesterdagar som sedan utgår med full lön enligt sammalöneregeln under det följande semesteråret genom att sammalöneregeln tillämpas.

Procentregeln ska också tillämpas om arbetstagare har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället. Eftersom tidpunkten för jämförelsen sätts vid semestertillfället kan det vid vissa frånvaromönster medföra att arbetsgivaren tvingas beräkna semesterlön enligt flera olika sätt:

Exempel:

En arbetstagare med månadslön utan rörliga lönetillägg arbetar heltid under intjänandeåret. Under semesteråret läggs fyra veckors semesterledighet ut i juli månad. Arbetsgivaren beräknar semes-

terlönen enligt sammalöneregeln. Under hösten börjar arbetstagare arbeta deltid, 50 procent, utan att frånvaron är semesterlönegrundande och gör det året ut. När de återstående fem semesterdagarna läggs ut i december månad konstaterar arbetsgivaren att arbetstagaren har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället. Arbetsgivaren är då förhindrad att beräkna semesterlön enligt sammalöneregeln och måste tillämpa procentregeln för beräkningen av semesterlönen för de fem dagarna.

Exempel 2:

Samma arbetstagare arbetar heltid under intjänandeåret. När semestern under följande semesterår läggs ut under sommaren arbetar arbetstagaren deltid. Arbetsgivaren måste då beräkna semesterlön enligt procentregeln. När de fem återstående dagarna läggs ut i december arbetar arbetstagaren åter heltid. Arbetsgivaren kan då välja att beräkna semesterlönen för dessa dagar enligt sammalöneregeln, vid detta semestertillfälle har ju arbetstidsomfattningen inte ändrats sedan intjänandeåret. Eftersom en arbetsgivare har möjlighet att välja att tillämpa procentregeln kan arbetsgivaren i stället tillämpa procentregeln. Det kan vara enklare i det fallet eftersom arbetsgivaren genom den tidigare beräkningen enligt procentregeln redan räknat ut den totala semesterlönen.

Problemet uppstår endast om arbetstagaren ändrar arbetstidsomfattning under semesteråret mellan de tillfällen då semestern läggs ut. Om procentregeln har varit den regel som tillämpas vid det första semestertillfället kan dock arbetsgivaren välja att fortsätta att tillämpa den regeln. I praktiken behöver två olika beräkningar endast göras i de fall där sammalöneregeln tillämpas vid första semestertillfället under semesteråret.

Det bör vara oproblematiskt för arbetsgivaren att bedöma om sysselsättningsgraden ändrats eller inte. Har arbetstidsomfattningen varierat under intjänandeåret regleras uttryckligen i 16 b § att beräkning av semesterlön för den då intjänande semestern ska ske enligt procentregeln. En arbetsgivare behöver därför aldrig beräkna en genomsnittlig tjänstgöringsgrad under intjänandeåret.

Procentregeln

Beräkningar enligt procentregeln kommer i huvudsak att ske på samma sätt som i dag. Eftersom regeln allmänt anses svårtillämpad föreslås som nämnts att regeln ska förenklas. Den fiktiva lönen under semesterlönegrundande frånvaro ska alltid bestämmas till den lön som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon i stället hade arbetat. Vi föreslår också, i likhet med Knas, att ingen semesterlön, inte ens för sparad semester ska ingå i beräkningsunderlaget för semesterlönen. Ändringarnas konsekvenser förklaras i tur och ordning nedan.

Förenkling av hur lönen under den semesterlönegrundande frånvaro beräknas

Förenklingen av beräkningen av lön under semesterlönegrundande frånvaro enligt procentregeln kommer att göra att regeln blir mycket enklare att tillämpa. Det är just beräkningen av denna fiktiva inkomst som synes vållat mest problem vid en tillämpning av den nuvarande procentregeln. För att kunna analysera konsekvenserna av ändringen måste dock åter erinras om hur den nuvarande semesterlagen reglerar deltidfrånvaro och dess påverkan på beräkningen av semesterlön enligt procentregeln. Detta kan nämligen variera beroende på hur frånvaron läggs ut.

Exempel 1:

Arbetstagaren är deltidssjukskriven på 50 procent under hela intjänandeåret. Är arbetstagaren frånvarande helt varannan dag och jobbar varannan dag kommer den genomsnittliga lönen som läggs till grund för lönen under frånvarodagarna att beräknas på en heltidslön (lönen för de varannan dagar då arbetstagaren faktiskt arbetar). Arbetstagarens lön kompenseras därför till en heltidslön under 180 frånvarodagar.

Exempel 2:

Arbetstagaren är deltidssjukskriven på 50 procent under hela intjänandeåret. Förlägger arbetstagaren frånvaron till fyra timmar varje dag kan en strikt tillämpning av lagen leda till att den genomsnittliga lönen som läggs till grund för lönen under frånvarodagarna beräknas på en halvtidslön. De första 180 dagarna nollställs. Den

genomsnittliga dagsinkomsten för de resterande dagarna (övrig tid av intjänandeåret) får beräknas på den halvtidslön som har utgått. Detta leder i praktiken till att semesterlönen kommer att beräknas på den halvtidslön som har utgått under hela året.

Eftersom det tidigare har varit oklart hur regeln ska tillämpas kan det tänkas att vårt förtydligande av gällande rätt i vissa fall kommer att leda till ökade kostnader för arbetsgivarna. Regeln leder till att inkomsten som läggs till grund för lönen under frånvarodagarna i ett fall som ovan kommer att baseras på en heltidslön, som i exempel 1. Det är dock omöjligt att veta i vilket utsträckning regeln faktiskt i praktiken har tillämpats på det i exempel 2 angivna sättet. De flesta arbetsgivare som tillämpar semesterlagen använder sig av löneprogram som sköter beräkningen.

En förfrågan hos två av de största tillverkarna av löneprogram visar att det ena företagens program beräknar lönen i exemplet ovan på en heltidslön. Den inkomst som läggs till grund för inkomsten under de 180 dagarna beräknas på samma sätt vid deltidssjukskrivning oavsett om arbetstagaren arbetar varannan dag eller ett reducerat antal timmar per dag. Inkomsten beräknas nämligen på lönen per timme, dvs. månadslönen genom antalet arbetade timmar. Timlönen blir då densamma oavsett hur arbetstiden förläggs per dag.

Det andra företaget uppgav att det inte finns någon automatik i löneprogrammet som hanterar hur den genomsnittliga lönen fastställs under den semesterlönegrundande frånvaron. Det får arbetsgivaren själv göra. Det går därför inte att dra några säkra slutsatser om vilket resultatet blir av beräkningen. Det torde dock vara vanligt att arbetsgivaren räknar ut en snittlön per timme, vilket ger samma resultat som ovan.

Det kan antas att många arbetsgivare i enlighet med vad som uppgavs av dessa leverantörer av löneprogram beräknar lönen under semesterlönegrundande frånvaro på en heltidslön även vid partiell frånvaro som inte är semesterlönegrundande (t.ex. genom att lönen beräknas per timme). Det går emellertid inte att dra några säkra slutsatser om hur det faktiskt förhåller sig med detta. Det kan därför inte uteslutas att vårt förslag kan medföra vissa kostnadsökningar för de arbetsgivare som har beräknat lönen under den semesterlönegrundande frånvaron enligt exempel 2 ovan.

Regeln innebär inte alltid att lönen kommer att beräknas på en heltidslön. Om arbetstagaren har planerat att vara frånvarande av

skäl som inte är semesterlönegrundande, t.ex. begärt tjänstledighet för en längre period, och under denna period av frånvaro i stället blir frånvarande av skäl som är semesterlönegrundande, måste den fiktiva inkomsten fastställas med hänsyn till detta. Arbetstagarens normala arbetsomfattning måste då antas vara den planerade reducerade arbetstidsomfattningen. Lönen får då fastställas till den inkomst som arbetstagaren i det fallet skulle ha haft om han eller hon fortsatt vara partiellt frånvarande, se exempel 2 nedan.

Exempel 1:

En arbetstagare arbetar först halvtid på grund av frånvaro som inte är semesterlönegrundande i sex månader, 126 arbetsdagar, därefter heltid i tre månader, 63 arbetsdagar samt är därefter sjukskriven på heltid i tre månader. Lönen är 18 000 kr.

Med nuvarande regler:

Förfallen lön $54\,000 + 54\,000 = 108\,000$ kr (sex månader heltid och sex månader halvtid)

Genomsnittsvärdet för en frånvarodag $108\,000 / (126 + 63 \text{ dagar}) = 571$ kr

Fiktiv inkomst $571 \times 63 = 36\,000$ kr

Totalt beräkningsunderlag $36\,000 + 108\,000 = 144\,000$

Semesterlön 12 procent $\times 144\,000 = 17\,300$

Med de nya reglerna:

Förfallen lön $54\,000 + 54\,000 = 108\,000$

Fiktiv lönesumma $18\,000 \times 3 \text{ månader} = 54\,000$ (lönen som skulle ha utgått om arbetstagaren i stället skulle ha arbetat i normal omfattning)

Total lönesumma $108\,000 + 54\,000 = 162\,000$

Semesterlön 12 procent $\times 162\,000 = 19\,440$ kr

Exempel 2:

En arbetstagare arbetar först heltid i tre månader, 63 arbetsdagar, därefter halvtid på grund av frånvaro (tjänstledighet för studier) som inte är semesterlönegrundande i sex månader, 126 arbetsdagar, samt blir därefter sjukskriven på heltid i tre månader. Antag vidare att arbetstagaren hade planerat att vara tjänstledig på halvtid under återstoden av intjänandeåret. Lönen är 18 000 kr.

Med nuvarande regler:

Blir beräkningen precis som i exempel 1, dvs. semesterlönen blir 12 procent av 144 000 = 17 300kr

Med de nya reglerna:

Förfallen lön 54 000 + 54 000 = 108 000

Fiktiv lönesumma 9 000 x 3 månader = 27 000 (lönen som skulle ha utgått om arbetstagaren i stället skulle ha arbetat i normal omfattning)

Total lönesumma 108 000 + 27 000 = 135 000 kr

Semesterlön 12 procent x 135 000 = 16 200 kr

Förslaget kan således i vissa fall även innebära en minskning av kostnaderna, som i exempel 2. De fall där arbetstagaren får mindre semesterlön med förslaget torde dock vara sällsynta. Eftersom det inte går att fastställa hur regeln tillämpas i dag kan kostnaderna inte heller uppskattas.

Fördelarna kan dock sammanfattas på följande sätt:

- Om ändringen påverkar kostnaden för semesterlön för arbetsgivare gäller detta endast det fåtal arbetsgivare som har anställda som både har delvis icke semesterlönegrundande frånvaro och semesterlönegrundande frånvaro under samma intjänandeår.
- Förslaget innebär att beräkning av den fiktiva inkomsten under semesterlönegrundande frånvaro vid tillämpning av procentregeln blir väsentligen lättare att hantera i samtliga fall där sådan frånvaro förekommer.
- Förenklingen kommer därför många arbetsgivare tillgodo, medan fördyringen drabbar betydligt färre arbetsgivare.
- En korrespondens uppstår också med ändringen med vad som gäller när en arbetstagare är helt frånvarande under hela intjänandeåret. I det fallet skulle lönen för de intjänade semesterdagarna redan i dag beräknats på den lön som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon varit i tjänst. Förändringen bör därmed också göra att regeln blir lättare att förstå.

Det är mot bakgrund av dessa väsentliga förenklingar som vi föreslår att ändringen bör genomföras.

Ingen semesterlön ingår i beräkningsunderlaget

Ingen semesterlön ska ingå i den lönesumma som används som beräkningsunderlag för de tolv procenten. De ekonomiska konsekvenserna av ändringen är att de arbetstagare vars lön beräknas enligt procentregeln kommer att få ett minskat beräkningsunderlag och därmed minskad semesterlön året efter att den sparade semestern lagts ut. Förlusten uppgår till tolv procent av semesterlönen för den sparade semestern. Inräknandet av den sparade semesterlönen i beräkningsunderlaget har dock inneburit en viss överkompensation för de arbetstagare som sparar semester jämfört med de som inte sparat semester. Det år dagarna sparas inräknas ju den lön som betalats ut under de dagar som annars skulle ha varit semesterdagar i beräkningsunderlaget för nästa års semesterlön. När det sparade dagarna sedan tas ut inräknas semesterlönen för de sparade dagarna i beräkningsunderlaget för nästa års semesterlön. Hade dagarna inte sparats, utan tagits ut, hade semesterlönen under de dagarna inte inräknats i beräkningen av semesterlönen under följande år. Det är svårt att motivera varför arbetstagare som sparar semester ska överkompenseras på detta sätt, vilket också kan motivera till att reglerna ändras så att överkompensationen försvinner.

Eftersom ändringen innebär att en arbetsgivaren inte längre måste hålla reda på om arbetstagaren tagit ut sparad semester under semesteråret och inte heller medräkna den leder förändringen till en inte oväsentlig förenkling av beräkning av semesterlön.

Den särskilda semesterlöneberäkningen för sparad semester slopas

Semesterlöneberäkningen för sparad semester skiljer sig som tidigare framgått i flera avseenden från beräkningen av semesterlön för ordinarie semester, se vidare kapitel 3.6.2. Det är emellertid svårt att uppfatta hur beräkningen av semesterlönen för de sparade dagarna ska gå till och vari skillnaden ligger jämfört med hur semesterlön beräknas för ordinarie semesterdagar. Med hänsyn till den begränsade skillnaden och i syfte att förenkla reglerna instämmer utredningen i Knas⁴ förslag att den särskilda semesterlönen för sparad semester bör slopas. Semesterlönen för sparade dagar blir således densamma för både ordinarie och sparad semester. Detta

⁴ SOU 2003:54.

leder också till att det blir enkelt att tillämpa sammalöneregeln även vid förläggning av sparad semester, i de fall där övriga förutsättningar är uppfyllda.

När all frånvaro under intjänandeåret inte längre kompenseras vid beräkningen av semesterlön för sparad semester kommer detta leda till att semesterlönen för sparad semester kan bli lägre. Den blir dock aldrig lägre än semesterlönen för de ordinarie semesterdagarna eftersom ändringen innebär att beräkningen sker på samma sätt för båda typerna av semester. Syftet med att ha bibehållen lön under semestern uppnås även i dessa fall.

När hänsyn inte längre tas till den sysselsättningsgrad som arbetstagaren hade under det år semestern sparades kan detta kan vara både till fördel och till nackdel för en arbetstagare. Resultatet beror på hur arbetstagarens arbetstidsmönstret ser ut under semesteråret när den sparade dagen läggs ut (vid en tillämpning av sammalöneregeln) eller hur arbetstidsmönstret sett ut under det närmast föregående intjänandeåret (om procentregeln tillämpas). Så länge arbetstidsomfattningen är högre vid dessa tidpunkter än när dagen sparades tjänar arbetstagaren på detta, medan ersättningen blir mindre om arbetstidsomfattningen tvärtom är lägre vid samma tidpunkt då den sparade dagen läggs ut än under året den sparades. Sett över tid torde det gå ungefär jämt ut. För flertalet arbetstagare, som inte ändrar arbetstidsomfattning, får ändringen ingen betydelse.

Samtidigt innebär förändringen att arbetsgivaren inte längre behöver titta långt tillbaka i tiden, som längst sju år, för att kontrollera vilken sysselsättningsgrad arbetstagaren hade då semesterdagen sparades och sedan justera semesterlönen efter denna. Arbetstagaren kan också ha haft varierande sysselsättningsgrad under flera år vilket kan medföra att arbetsgivaren måste hålla reda på flera års sysselsättningsgrader och justera lönen på flera sätt om flera års sparad semester läggs ut i ett sammanhang. Om semesterlönen för den sparade semestern i stället beräknas precis som vanlig semesterlön slipper arbetsgivaren hantera detta vilket leder till en väsentligt enklare tillämpning av reglerna.

Kostnadsersättning för arbetstagare med fri kost

Den föreslagna förändringen av reglerna om kostnadsersättning för arbetstagare som får fri kost i arbetsgivarens hushåll innebär att ersättning endast utgår för de faktiska semesterdagarna, inte för eventuella arbetsfria dagar som infaller under semesterledigheten. Ändringen innebär en förenkling på det sättet att en arbetsgivare alltid kan beräkna kostersättning på samma sätt, oavsett om det handlar om semesterlön eller semesterersättning. Förändringen kommer att få till effekt att arbetstagare som är berättigade till sådan ersättning kommer att få mindre ersättning under semestern. Under en fem veckor lång semesterledighet som påbörjas en måndag ingår för en arbetstagare med en normal femdagarsvecka tolv lördagar och söndagar i semesterledigheten. Förlusten blir således i detta exempel kostersättning för tolv dagar.

4.3.3 Semesterlönegrundande frånvaro

Kategorier av frånvaro

Utredningen föreslår som tidigare nämnts att de kategorier av frånvaro som i dag finns i huvudsak bibehålls oförändrade. Om all frånvaro skulle berättiga till semesterintjänande skulle detta medföra ökade kostnader för arbetsgivarna. Det skulle också kunna leda till att arbetsgivare blir mindre benägna att medge ledighet, t.ex. tjänstledighet. Liksom Knas⁵ har utredningen därför ansett att det inte är lämpligt att föreslå detta även om det skulle leda till en förenkling.

Utredningen föreslår, i likhet med Knas, att frånvaro på grund av grundutbildning i högst 60 dagar, civilplikt, och repetitionsutbildning inte längre ska ge rätt till semesterintjänande. En så kort civilplikt som 60 dagar fullgörs i dag endast av beredskapspoliser. Det utbildas ungefär 1 100 – 1 200 sådana poliser per år, men målsättningen är att 1 500 ska utbildas per år.⁶ De flesta av dessa har en annan anställning som de är lediga ifrån under tiden de fullgör sin utbildning. Grundutbildningen är på 33 dagar och sedan fullgörs repetitionsutbildning på fem dagar vartannat år. Den som fullgör grundutbildningen och samtidigt har en anställning kommer med avskaffandet av regeln att förlora tre betalda semesterdagar. För-

⁵ SOU 2003:54.

⁶ Enligt uppgift från Rikspolisstyrelsen i augusti 2008.

sämringen drabbar således ett fåtal personer och är relativt begränsad. Fem dagars repetitionsutbildning påverkar inte alls intjänandet av antal betalda semesterdagar. Förutom dessa är det endast ett mycket litet antal personer som fullgör repetitionsutbildning (2008 gör förutom 900 beredskapspolis, 15 st hundförare repetitionsutbildning i fem dagar.⁷) Siffrorna har sett ungefär likadana ut de senaste 10 åren. Någon annan repetitionsutbildning fullgörs inte i dag. Det missgynnar således ingen arbetstagare om intjänande av semesterförmåner inte längre sker under repetitionsutbildning. Ett avskaffande av regeln kan därför inte anses vara alltför betungande sett ur ett arbetstagarperspektiv.

Förändringen medför att regeln blir enklare att tillämpa, då en arbetsgivaren över huvud taget inte behöver fundera på om ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning är sådan att den ger rätt till semesterintjänande. Mot bakgrund av detta har vi funnit att det är motiverat att ändra regeln.

De olika tidsgränserna för respektive frånvarogrund slopas

Eftersom semester kan intjänas under totalt 180 dagar av semesterlönegrundande frånvaro per intjänandeår, bortsett från frånvaro på grund av arbetsskada som är semesterlönegrundande under hela året, samtidigt som de olika tidsgränserna för respektive frånvarogrund avskaffas, kan detta medföra att reglerna ur ett arbetstagarperspektiv både kan bli mer och mindre förmånliga.

När frånvaroperioderna summeras tillsammans vid beräkning av 180-dagarsfristen kommer de olika frånvarokategorierna att påverka varandra. De 180 dagarna redan kan vara ianspråktagna när en ny period av frånvaro påbörjas. Efterföljande frånvaro riskerar därför att inte längre ge rätt till intjänande av semester.

Om de olika semesterlönegrundande skälen ses var och en för sig kan följande slutsatser dras.

⁷ Enligt uppgift från Pliktverket i augusti 2008.

- Ledighet på grund av sjukdom kommer precis som i dag att ge rätt till intjänande av semester i 180 dagar per intjänandeår.
- Ledighet på grund av havandeskapspenning blir semesterlönegrundande i 180 dagar per intjänandeår, havandeskapspenning utgår dock normalt under endast 50 dagar.
- Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning blir semesterlönegrundande i 180 dagar per intjänandeår i stället för 120 eller 180 dagar per barn (180 dagar om arbetstagaren är ensamstående).
- Ledighet på grund av risk för överförande av smitta blir som i dag semesterlönegrundande i 180 dagar per intjänandeår.
- Ledighet för viss utbildning (teckenspråksutbildning eller facklig utbildning) blir som i dag semesterlönegrundande 180 dagar per intjänandeår.
- Ledighet för svenskundervisning för invandrare blir semesterlönegrundande i 180 dagar i stället för obegränsad tid.
- Ledighet för närståendevård blir semesterlönegrundande i 180 dagar i stället för 45 dagar.

Frånvaron beräknas kalendariskt, dvs. även dagar då arbete inte skulle ha utförts ingår i tidsperioden.

Tidsgränserna för varje frånvarokategori avskaffas således. All semesterlönegrundande frånvaro (utom arbetsskada) summeras och ger rätt till intjänande av semester under högst 180 dagar per intjänandeår. En arbetstagare som med gällande regler kan vara sjukskriven halva året och föräldraledig halva året och tjäna in 25 dagars semester kommer med de nya reglerna endast att tjäna in 13 dagars semester eftersom endast 180 dagar av frånvaron är semesterlönegrundande. Om de nya reglerna ger fler eller färre betalda semesterdagar under frånvaro kommer därför att bero på hur arbetstagarens individuella frånvaromönster ser ut, se vidare exempel sist i detta avsnitt.

Ettårsgränsen för hur länge frånvaro som längst är semesterlönegrundande

Som nämnts innebär vårt förslag att rätten till intjänade av semester under semesterlönegrundande frånvaro begränsas. Rätten upphör om frånvaron på grund av sjukdom och/eller arbetsskada, eller en eller flera av de andra kategorierna av frånvaro har pågått på heltid eller deltid i ett helt intjänandeår utan annat avbrott än 14 dagar i en följd.

När det gäller sjukfrånvaro gäller i dag att rätten till intjänade av semester upphör först efter två år av hel frånvaro på grund av sjukdom och/eller arbetsskada. Vårt förslag innebär således, dels att tidsperioden kortas från två till ett år, dels att även deltidsfrånvaro leder till att rätten upphör. Effekterna av detta genomgås i detalj nedan.

För annan frånvaro har det hittills inte funnits någon längsta gräns för hur länge frånvaron ger rätt till intjänande av semesterförmåner. Detta beror på att de olika frånvarokategorierna i sig tidigare innehållit tidsgränser för detta. I och med att reglerna för- enklas på det sättet att samtliga kategorier av frånvaro nu ensamma eller tillsammans är semesterlönegrundande i 180 dagar per intjänandeår krävs att förmånen begränsas i tiden. Annars skulle reglerna ge alltför stora kostnader för arbetsgivarkollektivet då tiden under vilken semesterförmåner intjänas under frånvaro väsentligt skulle öka jämfört med i dag.

Knas lämnade i sitt betänkande⁸ ett liknande förslag som vårt. Detta gav kritik främst för att ändringen skulle kunna missgynna kvinnor genom att ge sämre förmåner när frånvaro av skäl som föräldraledighet, ledighet med havandeskapspenning och sjukfrånvaro kombineras. Detta analyseras därför särskilt nedan.

De nya reglernas effekt vid sjukfrånvaro

I dag gäller att frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande under två hela intjänandeår. Endast frånvaro på heltid leder till att gränsen inträder. Således kan en arbetstagare som är sjukskriven på deltid tjäna in betalda semesterdagar och semesterlön under ett obegränsat antal år under 180 dagar per intjänandeår, men endast under två år i 180 dagar per intjänandeår om arbetstaga-

⁸ SOU 2003:54.

ren är heltidssjukskriven. Det har framförts kritik mot detta från arbetsgivarhåll. Andelen sjukskrivningar som är på deltid ökar och målet är att andelen deltidssjukskrivningar på bekostnad av andelen heltidssjukskrivningar ska fortsätta att öka.⁹ Det är därför rimligt att semesterlagen anpassas till detta och att även sjukskrivningar på deltid ska inräknas i ettårsgränsen. Det blir också en förenkling då detta innebär att både 180-dagarsgränsen och ettårsgränsen beräknas på samma sätt.

Vi föreslår vidare att ettårsgränsen ska beräknas för sjukdom och arbetsskada för sig och för annan frånvaro för sig. Detta medför att en arbetsgivare måste beräkna sjukfrånvaro och frånvaro på grund av arbetsskada för sig vid tillämpning av ettårsregeln. Det vore sannolikt enklare att summera all frånvaro under ett år. Skälet till att utredningen ändå föreslår att ettårsgränsen ska beräknas för frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada separat är att minimera risken att kvinnor ska missgynnas av reglerna. En arbetstagare som då t.ex. förkortar sin arbetstid till sex timmar per dag under ett helt intjänandeår genom att ta ut föräldrapenning kan ändå tjäna in semester under en sjukskrivning under följande intjänandeår.

Nya sjukskrivningsregler

Den 1 juli 2008 trädde en ny lagstiftning ikraft som innebär att sjukskrivningsprocessen påskyndas. Under de första 90 dagarna av sjukskrivningen kan arbetstagaren få sjukpenning men bara om han eller hon inte kan utföra sitt eget normala arbete och inte heller något tillfälligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda. Efter 90 dagar erhåller arbetstagaren sjukpenning endast om han eller hon inte kan utföra något arbetet alls hos arbetsgivaren. Efter 180 dagar ska en prövning göras om arbetstagaren kan ta ett annat arbete på arbetsmarknaden eller om arbetstagaren inte kan förväntas ta något arbete alls.

Om arbetstagaren kan antas klara ett annat arbete utgår inte sjukpenning. Arbetstagaren måste då ställa sig till arbetsmarknadens förfogande och söka annat sådant arbete för att få fortsatt sjukpenning, vilket kan innebära att arbetstagaren måste säga upp sin anställning eller gå tillbaka till sitt arbete. Om det kan antas att arbetstagaren med stor sannolikhet kommer att bli frisk innan ett år gått från sjukskrivningens början, så att han eller hon kan återgå

⁹ Se prop 2002/03:89 s. 20-22.

till sin normala tjänst, kan dock sjukpenning utgå trots att det kan finnas andra arbeten som arbetstagaren skulle klara på övriga arbetsmarknaden. Efter ett års sjukskrivning prövas dock arbetstagarens arbetsförmåga i de allra flesta fall utan undantag mot hela arbetsmarknaden.

Förändringarna innebär vidare att sjukpenningen tidsbegränsas och i normalfallet utgår i högst ett år. Alla dagar med ersättning räknas som en dag. I vissa fall kan dock förlängd sjukpenning utgå i högst 550 dagar eller 1,5 år. Den begränsning som införs om 550 dagar med förlängd sjukpenning kommer inte att gälla arbetsskada.

Reformen förväntas minska sjukfrånvaron och därmed minska kostnaderna. Utgifterna för sjukpenning beräknas minska med 600 miljoner kronor.¹⁰ Det kan konstateras att avsikten är att sjukpenning i normalfallet endast kommer att utgå i ett år. Detta i kombination med de nya reglerna om prövning av en arbetstagares arbetsförmåga kommer sannolikt att leda till att antalet långtids-sjukskrivna arbetstagare kommer att minska.

En ändring av semesterlagen som innebär att den semesterlönegrundande sjukfrånvaron begränsas från två år på heltid till ett års frånvaro på hel- eller deltid kommer, mot bakgrund av att antalet långtidsjukskrivningarna kommer att minska, sannolikt inte att få så stora konsekvenser som det kan se ut mot bakgrund av den statistik som finns om sjukskrivningar i dag.

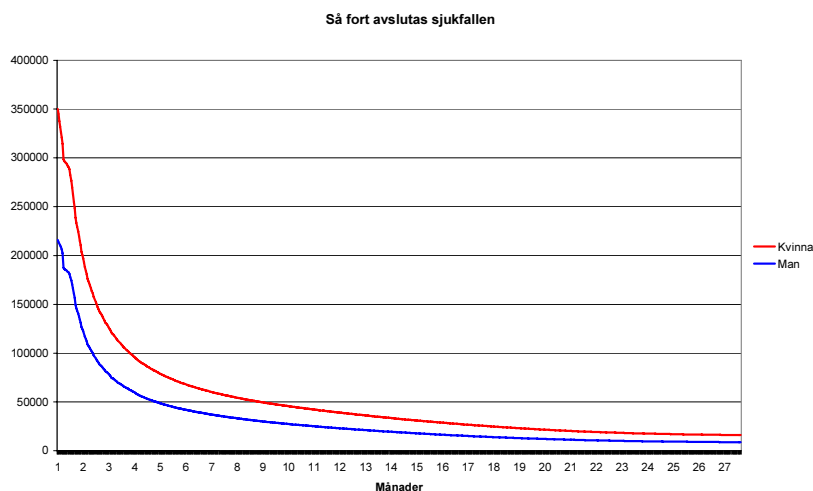
Statistik om sjukskrivningar

Det avgörande för om sjukdom är semesterlönegrundande är att arbetstagaren är sjuk eller fortfarande på grund av sjukdomen förhindrad att arbeta, se t.ex. AD 1988 nr 84. Även ledighet för rehabilitering kan vara semesterlönegrundande utan att det behöver prövas om en arbetstagare är medicinskt mening sjuk under rehabiliteringen. Det innebär att semester intjänas under frånvaro på grund av sjukdom oavsett om arbetstagaren är berättigad till sjukpenning eller någon annan form av ersättning. Det kan antas att de flesta sjukskrivna arbetstagare uppbär sjukpenning. Men det förekommer även att arbetstagaren uppbär rehabiliteringspenning eller aktivitets- eller sjukersättning. Eftersom aktivitets- eller sjukersättning sedan den 1 juli 2008 inte längre kan beviljas fokuserar den fortsatta beskrivningen på frånvaro med sjukpenning.

¹⁰ Enligt Ds 2008:4 Ettårsgräns för sjukpenning och förlängd sjukpenning, s 47.

Frånvaro med sjukpenning

När statistiken om sjukskrivningar presenteras nedan bör det beaktas att de flesta sjukskrivningar är kortare än tre månader.



Uppgifterna i diagrammet är hämtade från Försäkringskassans statistik avseende sjukfall som påbörjades 2006.

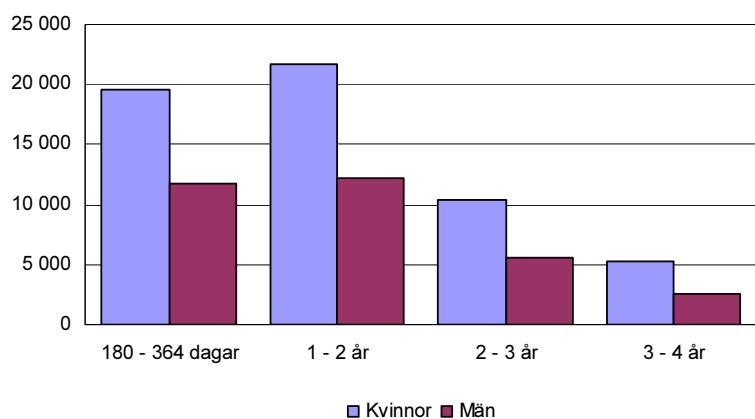
Vissa sjukfall pågår dock som framgår av diagrammet under betydligt längre tid än så. I mars 2008 var det 31 331 personer som hade varit sjukskrivna i upp till ett år.¹¹ Denna period är alltid inom ramen för den som är semesterlönegrundande. Eftersom frånvaro, för att inte längre berättiga till semesterintjänande, ska ha pågått helt eller delvis under ett helt intjänandeår kan perioden som är semesterlönegrundande variera beroende på när under intjänandeåret arbetstagaren blir sjuk. En arbetstagare som blir sjukskriven den 1 april och är sjuk ett helt år, har varit sjukskriven ett helt intjänandeår redan den 31 mars året därpå. I det fallet kommer endast 180 dagar att bli semesterlönegrundande. Om arbetstagaren däremot insjuknar mellan den 2 april och den 1 oktober tjänar han eller hon in 180 dagar under detta år och ytterligare 180 dagar under nästföljande år eftersom det är sjukskrivning under *ett helt* intjänandeår som sätter gränsen. Den arbetstagaren kan således vara sjuk i nästan två år och tjäna in semesterlön i sammanlagt 360 dagar

¹¹ Siffran avser pågående sjukskrivningar och är hämtade från Försäkringskassans statistik över sjukpenningförmåner.

under frånvaron. För att kunna jämföra siffrorna antas i det följande att arbetstagare som är sjukskrivna mellan ett och två år har semesterlönegrundande frånvaro i 180 dagar i två år, först 180 dagar under det pågående intjänandeåret då insjuknandet sker och därefter 180 dagar under det följande intjänandeåret. Därefter har frånvaron varit ett helt intjänandeår och ger inte rätt till semesterintjänande.

Av de i mars 2008 pågående sjukskrivningarna, dvs. även personer utan anställning, var det 33 841 personer som hade varit sjukskrivna mellan ett och två år, cirka 64 procent av dessa är kvinnor. Av det totala antalet sjukskrivna är 45 procent sjukskrivna på deltid. De av dessa personer som har en anställning tjänar in semester under maximalt 360 av sina frånvarodagar både med de gamla och de nya reglerna.

Antal pågående heltidssjukskrivna i mars 2008 fördelat på kvinnor respektive män

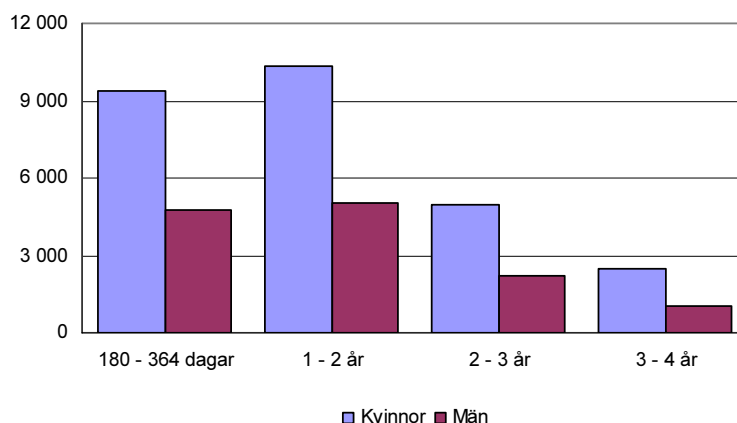


Källa: Försäkringskassans statistik i mars 2008 om pågående sjukskrivningar.

Totalt 15 911 personer, varav cirka är 65 procent kvinnor, är pågående sjukskrivna mellan 2 och 3 år. Av dessa är 45 procent sjukskrivna på deltid. De av dessa personer som har en anställning tjänar i dag in semester under maximalt 540 dagar av sin sjukskrivning. De kommer inte att tjäna in semesterlön med de nya reglerna under 180 av de 540 dagarna eftersom frånvaron då har pågått i ett

helt intjänandeår. Dessa personer skulle därför tjäna in färre betalda semesterdagar med de nya reglerna. Antalet förlorade intjänade semesterdagar per person varierar beroende på hur mycket arbetstagaren arbetar. En person som är heltidssjukskriven skulle ha tjänat in semester under 180 dagar, och förlorar därmed 13 betalda semesterdagar på ändringen. En person som endast är sjukskriven 25 procent förlorar färre antal dagar på ändringen eftersom han eller hon redan tjänar in relativt mycket semester genom sin närvaro.

Bland deltidssjukskrivna är andelen kvinnor betydligt större än för män



Källa: Försäkringskassans statistik i mars 2008 om pågående sjukskrivningar.

Totalt knappt 6 200 personer är sjukskrivna på deltid i tre till sex år, av dessa är 71 procent kvinnor. I dag finns ingen tidsgräns för hur länge sjukskrivning på deltid är semesterlönegrundande, 180 dagar per år ger rätt till semesterintjänande under ett obegränsat antal år. Med de nya reglerna kommer de av dessa som har en anställning inte att tjäna in semester under sin sjukfrånvaro. Antalet betalda semesterdagar som en sådan arbetstagare förlorar är högst 13 semesterdagar per år men ibland färre, beroende på hur frånvaron läggs ut.

Det är svårt att få fram uppgifter om hur många av de sjukskrivna som också har en anställning. De siffror som presenteras

ovan är generella sjukpenningssiffror. I statistiken ingår således även personer utan anställning.

I det så kallade Pila-projektet arbetade under 2007 Försäkringskassan och Arbetsmarknadsstyrelsen med att förstärka insatser för att försäkrade som är långtidssjukskrivna eller uppbär tidsbegränsad sjuk- eller aktivitetsersättning. Målgruppen för projektet var personer som varit sjukskrivna i två år eller mer och samtliga personer med tidsbegränsad sjuk- eller aktivitetsersättning. Av personerna i målgruppen kunde av pilotundersökningen, som omfattade 15 420 personer, konstateras att endast 43 procent av personerna hade en anställning. Risken för att personer med långa sjukskrivningar ska bli arbetslösa ökar sannolikt också ju längre sjukskrivningen pågår.

De som berörs av utredningens förslag är de 15 911 personer som är i mars 2008 var sjukskrivna mellan 2 och 3 år och de 6 200 personer som vid samma tidpunkt var sjukskrivna på deltid i tre till sex år. Om man mot bakgrund av den uppskattning som gjordes i Pila-projektet antar att ungefär hälften av dessa har en anställning kan det konstateras att cirka 8 000 sjukskrivna arbetstagare skulle tjäna in färre semesterdagar under sin frånvaro med de av oss föreslagna reglerna än de nu gällande reglerna. En majoritet av dessa är kvinnor. Samtidigt kan konstateras att vårt förslag innebär att reglerna för intjänande av semester under frånvaro med föräldrapenning blir mer förmånliga, vilket främst kommer kvinnor tillgodo.

Det ska dock påpekas att de allra flesta arbetstagare och arbetsgivare över huvud taget inte påverkas av förändringen eftersom långa perioder av sjukfrånvaro är ganska ovanliga. Som tidigare nämnts kommer de riktigt långa sjukskrivningsperioderna, som överstiger ett år, också sannolikt att minska i och med de nya reglerna om sjukpenning och prövning av en arbetstagares arbetsförmåga.

Argument för att minska rätten till intjänande under sjukdom

Utredningen har sammanfattningsvis funnit följande argument för att begränsa möjligheten till intjänande av semester under sjukfrånvaro till ett år, oavsett om frånvaron är på heltid eller deltid:

- Det blir enklare att hantera frånvaro. En arbetsgivare behöver endast titta högst två år tillbaka i tiden för att avgöra hur länge frånvaron ska ge rätt till semester. Detta innebär en förenkling,

eftersom arbetsgivaren i dag måste hålla reda på arbetstagarens frånvaromönster som mest tre år tillbaka i tiden.

- Det är en fördel att ha samma längsta tidsgräns och samma sätt att beräkna den på, för all typ av frånvaro.
- Om en arbetstagare har varit sjuk länge kommer också sambandet mellan intjänandet av semesterförmåner och syftet med semestern att försvagas. I sådant fall kan semestern inte läggas ut utan ersätts i stället med pengar vid semesterårets slut, vilket innebär att semesterrätten mer kan liknas vid en inkomstförsäkring än en möjlighet till ledighet för vila och rekreation.
- Med de nya reglerna om ersättning av betalda semesterdagar som inte kunnat läggas ut (se lagförslagets 26 a §) kommer arbetstagare som varit långvarigt sjuka, trots minskat intjänande under frånvaron, i de flesta fall ha möjlighet att få 25 betalda semesterdagar eller i vart fall en längre betald semesterledighet vid återgången till arbetet.
- Det har aldrig varit avsikten att frånvaro på grund av sjukdom ska ge rätt till intjänade av semesterförmåner under obegränsad tid, vilket i dag är fallet med sjukfrånvaro på deltid. Arbetsgivarens ansvar för kostnaderna ska begränsas i tiden. Deltidssjukskrivningarna ökar emellertid och är i dag cirka 45 procent av alla sjukskrivningsfall. Även intjänande av semesterförmåner under sådan sjukfrånvaro bör därför begränsas i tiden för att inte arbetsgivarens ansvar ska bli alltför kostsamt.
- Långtidssjukskrivningarna kommer sannolikt att minska med de nya reglerna om sjukpenning och skärpt prövning av en arbetstagare arbetsförmåga. Sjukskrivning ska som regel inte pågå i mer än ett år, vilket kommer att leda till att de flesta arbetstagare inte kommer att tjäna in färre semesterdagar på grund av ettårsgränsen.
- De två vanligaste frånvaroorsakerna i dag är frånvaro på grund av sjukdom och på grund av föräldraledighet. Många arbetstagare har också båda typerna av denna frånvaro i anslutning till varandra. Frånvaro på grund av föräldraledighet kommer med de nya reglerna att ge rätt till semester i större utsträckning än tidigare, medan intjänandet under sjukdom begränsas. Vid tillämpning av ettårsgränsen summeras dock dessa typer av frånvaro för sig. Därmed kommer fördelarna och nackdelarna för arbetsta-

gare med båda typerna av frånvaro, av vilka en majoritet är kvinnor, att jämnas ut på sikt, se vidare nedan.

De nya reglernas effekt för frånvaro på grund av arbetsskada

Utredningens förslag innebär att reglerna för intjänande av semester under semesterlönegrundande frånvaro på grund av arbetsskada är mer fördelaktiga än vid vanlig sjukfrånvaro. Frånvaro på grund av arbetsskada summeras inte in i de 180 semesterlönegrundande frånvarodagarna, utan är semesterlönegrundande under hela intjänandeåret. Ändringen kommer dock att leda till minskade förmåner för de arbetstagare som är frånvarande länge på grund av arbetsskada eftersom gränsen för intjänande ändras från två till ett helt intjänandeår. Förlusten är således 13 betalda semesterdagar om frånvaron pågått på heltid i två hela intjänandeår. Handlar det om deltidfrånvaro kan det röra sig om fler dagar om frånvaron varat ännu längre tid, eftersom det i dag inte finns någon längsta gräns för hur länge frånvaro på deltid på grund av arbetsskada berättigar till intjänande av semesterförmåner. Om man är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom orsakad av en arbetsskada utgår ofta sjukpenning. De flesta arbetstagare finns således med i statistiken över sjukpenning ovan.

Det har tidigare varit problematiskt att semester tjänas in i större utsträckning vid frånvaro på grund av arbetsskada än på grund av övrig sjukfrånvaro eftersom det i många fall dröjt länge innan Försäkringskassan har prövat om en skada är att anse som en arbetsskada eller inte. En arbetsgivare har då haft svårt att veta hur mycket semester en arbetstagare har tjänat in. Den nya snabbare sjukskrivningsprocessen kommer sannolikt att leda till att Försäkringskassan tidigare kan pröva om en skada är en arbetsskada eller inte. I Försäkringskassans årsredovisning för år 2007 framgår att målet är att 75 procent av dem som ansökt om arbetsskadelivränta ska få beslut inom 120 dagar från ansökningsdagen. Målet bedöms kunna uppfyllas senast vid utgången av år 2008. Detta leder förhoppningsvis till att arbetsgivare lättare kommer att kunna hantera skillnaden mellan semesterlönegrundande frånvaro på grund av arbetsskada och på grund av sjukdom.

De nya reglernas effekt för frånvaro på grund av föräldraledighet

Enligt semesterlagen är det endast föräldraledighet under vilken föräldrapenning utgår som är semesterlönegrundande. Som utgångspunkt är dagarna med föräldrapenning fördelade lika mellan föräldrarna. Totalt kan 480 dagar med föräldrapenning utgå per barn, 390 av dessa utgår med en ersättning på sjukpenningnivå och 90 dagar är "lägstannivåddagar" som ger en ersättning av 180 kr per dag. Alla dagar utom 60 dagar med ersättning på sjukpenningnivå kan avstås till en av föräldrarna. En förälder kan därför som mest få 420 dagar om den andra föräldern överlåter alla sina dagar som kan överlåtas.

Med de ändringar som utredningen föreslår kommer semester i större utsträckning än tidigare intjänas under ledighet med föräldrapenning, 180 dagar per år i stället för 120 eller 180 dagar (för ensamstående föräldrar) per barn. Detta medför att de nu föreslagna reglerna är mer generösa än tidigare. Rätten är emellertid inte obegränsad. Till skillnad från tidigare kan även annan frånvaro under intjänandeåret ta i anspråk de 180 dagarna eftersom endast 180 dagar av *sammanlagd* semesterlönegrundande frånvaro ger rätt till intjänande av semester per intjänandeår. Hur många frånvardodagar med föräldrapenning som rent faktiskt ger rätt till semesterintjänande beror därför på arbetstagarens övriga frånvaromönster. Om frånvaron pågått helt eller delvis ett helt intjänandeår, utan annat uppehåll än 14 dagar, intjänas inte heller längre semester under frånvaron. Dessutom är föräldraledigheten i sig begränsad.

År 2007 tog papporna ut 20,8 procent av föräldrapenningdagarna.¹² För de barn som är födda 1998 och som 2007 är nio år (där föräldrapenning inte längre kan tas ut) tog papporna i genomsnitt endast ut 58 dagar medan mammorna stod för merparten av uttagen. I genomsnitt tog mammorna ut 350 dagar med föräldrapenning. Denna summa kommer antagligen att bli något jämnare för de barn som föds i år eftersom pappornas uttag av föräldrapenning sakta ökar.

När Knas i sitt betänkande¹³ presenterade motsvarande förslag om en gemensam gräns på 180 dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret, kritiserades detta i remissvaren. Det

¹² Enligt uppgift från försäkringskassan 2008-06-26, <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/#ju>

¹³ SOU 2003:54.

var reglernas effekt för föräldralediga som medförde mest kritik och det befarades att förändringarna skulle missgynna kvinnor. Försäkringskassan framförde t.ex. att kvinnor i 74 fall av 100 är sjukskrivna eller har havandeskapspenning innan förlossningen och därefter i direkt anslutning till denna frånvaro tar ut merparten av dagarna med föräldrapenning. Av Försäkringskassans statistik över avslutade sjukfall mellan åren 2006 och 2008 kan slutsatsen dras att en genomsnittlig sjukskrivningsperiod innan förlossningen är cirka två månader, eller cirka 60 dagar.¹⁴ Eftersom sammanlagt 180 dagar med frånvaro ger rätt till semesterintjänande med detta förslag skulle detta medföra en försämring jämfört med dagens regler. Något samband med sjukskrivning innan föräldraledighet finns av naturliga skäl inte för män.

Vad som inte får glömmas bort i den här diskussionen är att förslaget innebär att ledighet med föräldrapenning i större utsträckning än tidigare ger rätt till semesterintjänande. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande i 180 dagar per intjänandeår, i stället för endast i 120 dagar per barn. En arbetstagare kan således under flera år vara ledig med föräldrapenning och tjäna in semester under frånvaron. Rätten till intjänande under frånvaron, i 180 dagar, upphör om arbetstagaren varit frånvarande helt eller delvis i ett helt intjänandeår. Om arbetstagaren arbetar minst 15 dagar i en följd inträder dock en ny period med nya 180 dagar per år som ger rätt till semesterintjänande. Eftersom kvinnor tar ut merparten av föräldraledighetsdagarna kan det också antas att kvinnor är de som också tjänar mest på att flera dagar med föräldrapenning ger rätt till semesterintjänande. Det är därför utredningens uppfattning att reglerna med det nya förslaget sammantaget är mer fördelaktigt för föräldralediga arbetstagare.

När tar föräldrar ut sin föräldrapenning

För att veta vilken effekt de nya reglerna får är det intressant att se när föräldrar tar ut sin föräldrapenning. För att tjäna in som mest semester ska en förälder ta ut högst 180 dagar med föräldrapenning per intjänandeår eftersom det är så många dagar som är semesterlönegrundande. En förälder, som har 420 dagar med föräldrapen-

¹⁴ Siffran avser sjukskrivna förstföderskor och inkluderar karensdag och sjuklöneperiod. Siffran är generella och det kan inte uteslutas att skälen till sjukskrivningen avser andra orsaker än sådana som kan hänföras till en graviditet.

ning (det maximala antalet som kan uppnås efter att den andra föräldern överlåt sina dagar), skulle i teorin kunna tjäna in semester under samtliga dagar. Detta förutsätter att arbetstagaren tar ut 180 dagar med föräldrapenning under första intjänandeåret, 180 dagar under det andra intjänandeåret och de återstående 60 dagarna under det tredje intjänandeåret. Frågan är om föräldrar utnyttjar föräldraförsäkringen på detta sätt.

Dåvarande Riksförsäkringsverket, RFV, gjorde 2004 en studie över hur föräldrar använder föräldrapenningdagarna och hur länge de är föräldralediga, RFV analyserar 2004:14 "Flexibel föräldrapenning". Studien baseras på barnets fyra första levnadsår och studerar föräldrars ledighetsmönster och uttag av föräldrapenning. Föräldrar till barn födda år 1999 ingick i studien. De allra flesta dagar med föräldrapenning togs ut under barnets fyra första år, i snitt tog föräldrarna ut 372 dagar under barnets första fyra år, dvs. 12 dagar mer än de dagar där ersättning baseras på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI-dagarna).

De allra flesta föräldrapenningdagar tas ut under barnets första levnadsår. I snitt tar föräldrar ut fem dagar per vecka (av sju möjliga). Det innebär att cirka 240 dagar av föräldrapenningen förbrukas redan under barnets första levnadsår. Det är mamman som står för majoriteten av uttaget av föräldrapenning under barnets första år. I snitt tog mammorna ut cirka 230 dagar med föräldrapenning medan papporna tog ut cirka 15 dagar, de flesta i slutet av barnets första år. Dessa siffror säger dock inget om hur dagarna fördelar sig, om papporna tar en dag i veckan under ett antal veckor, eller om papporna lägger ut sin ledighet i ett sammanhang.

Under det första kvartalet efter att barnet har fyllt två år tar föräldrarna ut cirka 50 dagar i snitt (varav mamman står för cirka 42 dagar) och under det därpå följande kvartalet knappt 30 dagar (varav mamman står för cirka 23). När barnet är 1,5 år har således föräldrar i snitt tagit ut 320 dagar. Därefter sjunker uttaget snabbt. Endast i genomsnitt drygt 20 dagar läggs ut tills barnet är två år. Efter barnets tvåårsdag rör det sig endast om enstaka dagar per år. Det kan också tilläggas att alla dagar med föräldrapenning inte tas ut. För barn som fyllde 8 år under 2007 var 10 procent av föräldrapenningdagarna outnyttjade, vilket i snitt motsvarar 45 dagar per barn. Antalet dagar som inte tas ut har ökat under flera år. Dessa siffror visar således när ledighet med föräldrapenning läggs ut, vilket är den ledighet som också är semesterlönegrundande.

I RFV:s studie ”Tid och pengar” som gjordes 2003¹⁵ tillfrågades föräldrar hur länge de var hemma med sina barn, oavsett om föräldrapenning utgår eller inte. I genomsnitt var de flesta hemma i 16 månader med barnet, varav mamman var hemma knappt 15 månader och pappan knappt 2 månader. Majoriteten, dryga 70 procent var hemma med barnen mellan 12 och 19 månader.

Av dessa siffror kan slutsatsen dras att föräldraledighet läggs ut under företrädesvis barnets första ett och ett halvt år. Uttaget av föräldrapenningdagar är mest intensivt under barnets första år, då en av föräldrarna verkar vara hemma på heltid. Det kan i sammanhanget påpekas att barn i normalfallet inte får börja förskola förrän de fyllt ett år. Under barnets 1–1,5 år står även där mammorna för majoriteten av föräldrapenninguttaget men papporna tar en något större del än under barnets första år. Efter barnet blivit 1,5 år tar de flesta inte längre ut föräldrapenning, i vart fall inte i någon större omfattning. Sannolikt börjar de flesta barn på förskola vid denna tidpunkt.

Frånvaro är endast semesterlönegrundande tills den pågått på deltid eller heltid i mer än ett helt intjänandeår utan annat avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd. Har en arbetstagare varit ledig med föräldrapenning på deltid, och arbetat exempelvis 75 procent under ett helt intjänandeår är nästa infallande frånvarodag inte semesterlönegrundande. Om arbetstagaren träder i tjänst i mer än 14 dagar kan intjänande ske på nytt under nästa intjänandeår. När det gäller föräldraledighet kan arbetstagaren inom vissa gränser själv styra hur ledigheten läggs ut. En arbetstagare kan t.ex. välja att träda i tjänst i 15 dagar enbart för att få en ny intjänandeperiod under nästa intjänandeår. Den andra föräldern kan då vara hemma med barnet. Om arbetstagaren är ensamstående finns dock inte någon sådan möjlighet. Det har uttryckts farhågor för att arbetstagare ska utnyttja detta och således minska effekten av ettårsgränsen. Som de genomsnittliga frånvaromönstren ser läggs emellertid merparten av föräldrapenningdagarna ut under barnets första 1,5 år. Således kan det i normalfallet antas att kostnaden för semesterintjänade under föräldraledighet företrädesvis belastar de två intjänandeår som följer efter att barnet fötts. Det förefaller, mot bakgrund av statistiken ovan, som osannolikt att föräldrar lägger ut föräldraledighet i syfte att tjäna in så mycket semester som möjligt under frånvaron.

¹⁵ Studien som är en intervjuundersökning ingår i Socialförsäkringshandboken 2003, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

Havandeskapspenning

I dag gäller att ledighet med havandeskapspenning är semesterlönegrundande i sin helhet. I det nya förslaget ingår ledigheten med havandeskapspenning i de 180 dagarna som är semesterlönegrundande per intjänandeår. Är en kvinna ledig med havandeskapspenning har hon således färre lediga dagar med föräldrapenning som ger rätt till semesterintjänande under samma intjänandeår, jämfört med en någon som inte tagit ut havandeskapspenning. Eftersom reglerna för semesterintjänande under föräldraledighet sammantaget blir mer förmånliga än tidigare uppvägs dock denna nackdel. Det genomsnittliga antalet dagar med havandeskapspenning per kvinna har varit ungefär lika många de senaste tio åren, cirka 38 dagar i snitt.¹⁶ Andelen av de gravida som har behövt ta ut havandeskapspenning har under samma period varit strax under 25 procent.

Intjänande under föräldraledighet och sjukfrånvaro, gemensamma effekter

När arbetstagares frånvaromönster vid föräldraledighet studeras med utgångspunkt från utredningens förslag måste det åter erinras om att 180 dagar sammanlagt är semesterlönegrundande under ett intjänandeår. Har arbetstagaren haft annan frånvaro när föräldrapenning tas ut minskar utrymmet för att ledighet med föräldrapenning ska ge rätt till semesterförmåner. I detta sammanhang ska även framhållas att majoriteten av kvinnorna också är sjukfrånvarande i snitt två månader innan förlossningen. Om denna frånvaro infaller under samma intjänandeår som föräldraledigheten har 60 dagar av de 180 semesterlönegrundande dagarna redan tagits i anspråk, vilket innebär att det för majoriteten av kvinnorna endast är 120 dagar under detta intjänandeår som är semesterlönegrundande, dvs. lika många dagar som med dagens lagstiftning.

En arbetstagare som varit frånvarande i ett helt intjänandeår, oavsett om frånvaron är på heltid eller deltid, utan annat avbrott än 14 dagar i en följd tjänar inte längre in semester under sin frånvaro. Vid ettårsgränsen beräknas dock frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada för sig och annan frånvaro för sig. Har arbetstagare

¹⁶ Enligt uppgift från Försäkringskassan publicerad 2007-07-19, <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/havande/#antalet>

varit frånvarande på grund av föräldraledighet under hela intjänandeåret intjänas därför inte längre semester under nästa infallande frånvarodag. Längden av perioden beror därför på när barnet föds. Läggs föräldraledighet ut från den 1 april ett år och varar intjänandeåret ut, tjänas 180 dagar in. De flesta arbetstagare får dock som nämnts antas vara lediga på så sätt att de kan tjäna in semester under frånvaro i två intjänandeår, särskilt eftersom frånvaro på grund av sjukdom inte inräknas vid beräkningen av om frånvaron pågått i ett helt intjänandeår.

Kvinnliga arbetstagare kan således i genomsnitt antas tjäna in semester under 60 dagar med sjukpenning och eller havandeskapspenning och 120 dagar med föräldrapenning under det första intjänandeåret efter barnets födelse.

Under barnets andra år fortsätter genomsnittsmamman, enligt de siffror som redovisades i föregående avsnitt, att vara ledig i snitt 80 dagar. Dessa blir således också semesterlönegrundande. Eftersom föräldrapenning därefter tas ut i mycket liten omfattning kan således konstateras att sammanlagt 200 föräldrapenningdagar (120 under första året + 80 under andra året) blir semesterlönegrundande för genomsnittsmamman med utredningens förslag. Den förväntade reella skillnaden, baserat på statistiken för barn födda år 1999, mellan dagens regler och de föreslagna reglerna är således 80 fler dagar än med dagens lagstiftning. Det ska då beaktas att från dessa dagar kan bli färre om kvinnan t.ex. själv blir sjuk efter förlossningen eller är ledig med tillfällig föräldrapenning eftersom alla frånvarodagar, utom arbetskada, avräknas från de 180 dagar som är semesterlönegrundande under ett intjänandeår. Det ska även framhållas att antalet dagar sannolikt är färre i dag. Tendensen är att kvinnors uttag av föräldrapenning minskar. Av uppgifter från Försäkringskassan¹⁷ framgår att kvinnors uttag av föräldrapenning har minskat från 307 dagar till 289 dagar från år 2000 till år 2004. Männens uttag var år 2004, 60 dagar i genomsnitt jämfört med 41 dagar år 2000.

Kostnaden för dessa extra 80 dagar uppgår till de semesterdagar och den semesterlön som arbetstagaren tjänar in under frånvaron. Under 80 dagar intjänas sex betalda semesterdagar. Semesterlönen för dessa utgörs av arbetstagarens lön under sex dagar samt semester tillägget, eller semesterlön för sex dagar (av 25) av 12 procent av

¹⁷ Enligt uppgifter från Försäkringskassans hemsida <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamili/foraldrap/> den 25 september 2008.

lönen under intjänandeåret. Det har under utredningens gång framförts kritik mot att detta skulle bli alltför kostsamt, särskilt för de små företagen. Utredningen har därför övervägt att införa särskilda tilläggsregler för denna typ av frånvaro, men valt att avstå detta eftersom det snarare skulle innebära att 17 § jämfört med idag, blev än mer komplicerad än förenklad. För ett resonemang angående förslagen, se kapitel 5.5.2.

Hur stora kostnader det handlar om hänger bland annat samman med hur många barn som föds varje år. Detta har varierat mycket. Under 1990-talet sjönk antalet födda per år från 124 000 år 1990 till 88 000 år 1999. Därefter har antalet födda stigit varje år. Under år 2007 föddes 107 000 barn.¹⁸ Antalet utbetalda dagar med föräldrapenning har därmed också ökat. Alla dessa föräldrar har emellertid inte arbete, och kostar då inget för en arbetsgivare. Alla arbetstagare följer inte heller det genomsnittliga sättet att lägga ut sin föräldradighet med föräldrapenning. Det är också oklart hur många arbetstagare som med beaktande av att tjäna in i genomsnitt sex extra semesterdagar kommer att se till att ettårsgränsen inte slår till. Utredningen har därför ansett det alltför osäkert att uppskatta den sammanlagda kostnaden. Det är i stället lämpligare att en sådan uppskattning görs i efterhand.

För arbetstagarna kan det konstateras att det ofta är olika grupper som är frånvarande länge med föräldrapenning och sjukpenning. Den förmån, som förbättringen av intjänandet av semesterlön under tid med frånvaro med föräldrapenning innebär, kommer därför sannolikt inte just de arbetstagare som har lång sjukfrånvaro till godo. Sett över ett helt arbetsliv med de nya reglerna kan dock förmånerna jämnas ut sig. Andelen långa sjukfall är proportionella mot ålder och ökar således med stigande ålder.¹⁹ Även Pila-projektet²⁰ har konstaterat att majoriteten av de med sjukskrivningar i pilotärendena som överstiger två år är mellan 40 och 55 år. De arbetstagare som i dag förlorar betalda semesterdagar genom ändringen av reglerna om längsta intjänandetid under sjukfrånvaro, får därför sannolikt inte kompensation genom att de tjänar in fler dagar under frånvaro med föräldrapenning, eftersom majoriteten av dem inte tar ut sådan.

¹⁸ Uppgift från Försäkringskassans hemsida. <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/> den 25 september 2008.

¹⁹ Enligt uppgift från Rehabiliteringsutredningen i SOU 2006:107, s 89.

²⁰ Pila-projektet beskrivs i tidigare i detta kapitel, se avsnittet om Frånvaro med sjukpenning i kapitel 4.3.3.

För arbetsgivarna innebär ändringarna av 17 § att kostnaderna för föräldraledighet kan öka något medan kostnaderna för sjukskrivningar minskar. En faktor som därtill leder till minskade kostnader är att även att deltidfrånvaro inräknas i ettårsgränsen. En arbetstagare som t.ex. har varit föräldraledig respektive sjukledig i ett helt intjänandeår på deltid, tjänar med de nya reglerna inte in semester under föräldraledighet respektive sjukfrånvaro under följande semesterår.

För en arbetsgivare med en majoritet kvinnor anställda, varav många är eller förväntas bli föräldralediga, kan därför förändringen medföra högre kostnader medan en arbetsgivare med äldre arbetskraft sannolikt sparar pengar på förändringen. För de arbetsplatser som har en jämn ålderfördelning bland sina anställda bör därför förändringen jämna ut sig. Detta gör sig särskilt gällande i de fall där fördelningen mellan män och kvinnor bland arbetstagarna är relativt jämn.

Exempel som jämför nya och gamla reglerna rörande frånvaro

Exempel 1:

En arbetstagare (ej ensamstående) är sjukskriven de sista två månaderna innan förlossningen, dvs. under 60 dagar. Hon tar därefter ut 320 dagar av föräldrapenning. Barnet föds i den 1 maj 2008.

Med nuvarande regler:

Arbetstagaren tjänar in semester under sin sjukskrivning i mars 2008, 30 dagar. Därefter påbörjas ett nytt intjänandeår. Hon är nu sjukskriven i 30 ytterligare dagar vilka ger rätt till semester. Därefter tjänar hon in semester under 120 dagar, dvs. under cirka fyra månader. Ledigheten under resterande 200 föräldradagar ger sedan inte rätt till semesterintjänande.

Sammantaget tjänar arbetstagaren in semester under:

60 dagar av sjukfrånvaro

120 dagar med föräldrapenning

Totalt: 180 dagar

Med de nya reglerna:

Arbetstagaren tjänar in semester under sin sjukskrivning i mars 2008, 30 dagar. Därefter påbörjas ett nytt intjänandeår. Hon är nu sjukskriven i 30 ytterligare dagar vilka ger rätt till semesterintjänande. Därefter tjänar hon in semester under $180 - 30 = 150$ dagar, dvs. under cirka fem månader, t o m september 2008. Under resten av året ger frånvaron inte rätt till semesterintjänande, de 170 återstående föräldradagarna ger således inte rätt till semesterintjänande om de tas ut under innevarande intjänandeår. När nästa intjänandeår påbörjas den 1 april 2009 kan arbetstagaren på nytt tjäna in semester om hon tar ut mer föräldrapenning. (Varken frånvaro på grund av sjukdom eller annan frånvaro har varat i ett helt intjänandeår, eftersom dessa frånvarokategorier beräknas var för sig.)

Sammantaget tjänar arbetstagaren in semester under:

60 dagar av sjukfrånvaro
150 dagar med föräldrapenning
Totalt: 210 dagar

Exempel 2:

En arbetstagare är sjukskriven under två månader i maj och juni 2008. Därefter får hon havandeskapspenning under 50 dagar. Efter barnets födelse i slutet av augusti 2008 är hon föräldraledig på heltid i 300 dagar.

Med nuvarande regler:

Arbetstagaren tjänar in semester under sin sjukskrivning i maj och juni, 60 dagar. Därefter tjänar hon in semester under tiden med havandeskapspenning i 50 dagar. Därefter tjänar hon in semester under 120 dagar av tiden med föräldrapenning, dvs. under drygt fyra månader. Resterande 180 föräldradagar ger sedan inte rätt till semesterintjänande.

Sammantaget tjänar arbetstagaren in semester under:

60 dagar av sjukfrånvaro
50 dagar med havandeskapspenning
120 dagar med föräldrapenning
Totalt 230 dagar

Med de nya reglerna:

Arbetstagaren tjänar in semester under sin sjukskrivning i maj och juni, 60 dagar. Därefter tjänar hon in semester under tiden med havandeskapspenning i 50 dagar. Från slutet av augusti 2008 påbörjas ledigheten med föräldrapenning. Arbetstagaren tjänar in semester under 70 dagar eller drygt två månader, dvs. till och med slutet av oktober 2008. Sedan har frånvaron sammantaget varat i 180 dagar det intjänandeåret. Således ger ledigheten med föräldrapenning därefter inte rätt till semesterintjänande under resten av intjänandeåret. Den 1 april 2009 påbörjas ett nytt intjänandeår. Eftersom ingen frånvaro varat ett helt intjänandeår kommer arbetstagaren att på nytt kunna tjäna in semester under 180 dagar av sin föräldraledighet.

Sammantaget tjänar arbetstagaren in semester under:

60 dagar av sjukfrånvaro

50 dagar med havandeskapspenning

70 + 180 dagar med föräldrapenning

Totalt: 360 dagar

Exempel 3:

En arbetstagare är sjukskriven de sista två månaderna innan förlösningen. Barnet föds den 1 januari 2008. Hon är därefter föräldraledig med föräldrapenning på heltid i sex månader och därefter på 75 procent i ett år.

Med nuvarande regler:

Sjukskrivningen ger rätt till semesterintjänande under de 60 dagarna då sjukpenning utgår. Därefter tjänar hon in semester under föräldraledigheten, i januari – mars 2008, 90 dagar. Den 1 april 2008 påbörjas ett nytt intjänandeår. Arbetstagaren tjänar in semester under ytterligare $120 - 90 = 30$ dagar under intjänandeåret, därefter har arbetstagaren förbrukat sina 120 semesterlönegrundande dagar för detta barn. Resterande föräldraledighet kan tas ut men den ger inte rätt till semesterintjänande.

Arbetstagaren tjänar således in:

60 dagar av sjukfrånvaro

120 dagar med föräldrapenning

Totalt. 180 dagar

Med de nya reglerna:

Sjukskrivningen ger rätt till semesterintjänande under de 60 dagarna då sjukpenning utgår. Därefter tjänar hon in semester under föräldraledigheten, i januari–mars 2008, 90 dagar. Den 1 april 2008 påbörjas ett nytt intjänandeår. Ingen frånvaro har varat ett helt intjänandeår, utan arbetstagaren kan tjäna in ytterligare 180 dagar av föräldraledigheten under detta intjänandeår. Den 1 april till och med sista juni är hon helt föräldraledig i 90 dagar men tjänar in semester som om hon arbetat. Därefter arbetar hon 75 procent och tar ut föräldrapenning med 25 procent. $180 - 90 = 90$ dagar av dessa intjänas semester, dvs. beroende på hur ledigheten läggs ut, under 3–4 månader. Därefter ger frånvaron inte rätt till semesterintjänande. När nästa intjänandeår påbörjas har arbetstagaren varit delvis frånvarande på grund av föräldraledighet ett helt intjänandeår och någon ytterligare semester tjänas därför inte in under föräldraledigheten.

Arbetstagaren tjänar således in:

60 dagar av sjukfrånvaro

90 + 180 dagar med föräldrapenning

Totalt 330 dagar

Exempel 4:

En arbetstagare är sjukskriven i 60 dagar innan förlossningen den 1 februari 2008. Hon är därefter föräldraledig med föräldrapenning på heltid i 200 dagar varefter föräldraledigheten avbryts i mitten av augusti 2008 på grund av sjukskrivning. Hon är sedan sjukskriven i 300 dagar på heltid och därefter i 550 dagar på deltid, dvs. totalt 850 dagar.

Med nuvarande regler:

Sjukskrivningen i januari och februari 60 dagar ger rätt till semesterintjänande. Därefter ger de 30 dagarna med föräldrapenning som hamnar på det första intjänandeåret rätt till semesterintjänande.

Under följande intjänandeår, den 1 april 2008 till den 31 mars 2009, är föräldraledigheten fortsatt semesterlönegrundande eftersom 120 av dagarna med föräldrapenning inte är förbrukade. Under ytterligare 90 dagar av föräldraledigheten intjänas semester under detta intjänandeår. De följande 80 dagarna med föräldrapenning ger dock inte rätt till semesterintjänande. Därefter blir arbetstagaren sjukskriven på heltid i 300 dagar, och under intjänandeårets reste-

rande 7,5 månader tjänar arbetstagaren in semester under 180 dagar av sjukledigheten, sjukfrånvaron har nu varit i 225 dagar.

Den 1 april 2009 till den 31 mars 2010 tjänar arbetstagaren in semester under 180 dagar av sjukfrånvaron. Vid utgången av intjänandeåret den 31 mars 2009 har arbetstagaren varit sjukskriven i 590 dagar.

Under intjänandeåret den 1 april 2009 till den 21 mars 2010 är arbetstagaren sjukskriven på deltid i 260 dagar, därefter blir hon frisk. Hon tjänar in semester som om hon skulle ha arbetat heltid under 180 dagar även under detta intjänandeår.

Arbetstagaren tjänar således in:

60 dagar med sjukpenning
30 dagar med föräldrapenning
90 dagar med föräldrapenning
180x3 dagar med sjukpenning
Totalt: 720 dagar

Med de nya reglerna:

Under sjukskrivningen i januari och februari tjänas semester in under 60 dagar. Därefter ger de 30 dagarna med föräldrapenning som hamnar på det första intjänandeåret rätt till semesterintjänande.

Under följande intjänandeår, den 1 april 2008 till den 31 mars 2009, ger 170 dagar av föräldradigheten rätt till semesterintjänande, tills arbetstagaren blir sjuk. Eftersom endast 180 dagar per intjänandeår ger rätt till semesterintjänande är bara 10 dagar av sjukskrivningen semesterlönegrundande under detta intjänandeår.

Den 1 april 2009 till den 31 mars 2010 är återigen 180 dagar av sjukdagarna semesterlönegrundande (frånvaron på grund av sjukdom hade inte varit hela det tidigare intjänandeåret).

Den 1 april 2010 till den 31 mars 2011 intjänas ingen semester under sjukfrånvaron eftersom den varit i ett helt intjänandeår.

Arbetstagaren tjänar således in

60 dagar med sjukpenning
170 dagar med föräldrapenning
10 dagar med sjukpenning
180 dagar med sjukpenning
Totalt: 420 dagar.

Om inte ledighet på grund av sjukfrånvaro och föräldraledighet skulle summeras var för sig vid tillämpning av ettårsgränsen skulle arbetstagaren endast tjäna in semester under 10 dagar av sjukledigheten.

Exempel 5:

En arbetstagare är ledig med havandeskapspenning under 50 dagar från den 1 mars till slutet av april 2008. Därefter tar arbetstagaren ut föräldrapenning på heltid i åtta månader, till och med slutet av december 2008, och därefter på deltid i 10 månader, till och med slutet av oktober 2010. Under intjänandeåret den 1 april 2009 till den 31 mars 2010 är barnet dessutom sjukt (och arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning) i sammanlagt 30 dagar, och arbetstagaren är sjuk i sammanlagt 20 dagar.

Med nuvarande regler:

Arbetstagaren tjänar in semester under de 50 dagarna med havandeskapspenning och därefter under 120 av dagarna med föräldrapenning.

Under intjänandeåret den 1 april 2008 till den 31 mars 2009 tjänar arbetstagaren in semester under de 30 dagarna som barnet är sjukt och under sina egna 20 sjukdagar.

Arbetstagaren tjänar således in:

50 dagar med havandeskapspenning
120 dagar med föräldrapenning
30 dagar med tillfällig föräldrapenning
20 dagar med sjukpenning
Totalt. 230 dagar

Med de nya reglerna:

Under intjänandeåret den 1 april 2007 till den 31 mars 2008 tjänar arbetstagaren in semester under de 30 dagarna med havandeskapspenning.

Under intjänandeåret den 1 april 2008 till den 31 mars 2009 tjänar hon in semester under 20 dagar med havandeskapspenning och ytterligare 160 dagar med föräldrapenning. Därefter har frånvaron varat i 180 dagar under det intjänandeåret och arbetstagaren intjänar inte in mer semester under frånvaro det året. Frånvaron varar dock under hela intjänandeåret.

Under intjänandeåret den 1 april 2009 till den 31 mars 2010 tjänar arbetstagaren inte in semester under dagarna med föräldrapenning eftersom arbetstagaren varit frånvarande under ett helt intjänandeår redan. Arbetstagaren tjänar således inte in semester under de 30 dagarna som barnet är sjukt. Egen sjukfrånvaro grundar dock fortfarande rätt till semester (sådan frånvaro beräknas för sig i ettårsgränsen) varför arbetstagaren tjänar in semester under sina egna 20 sjukdagar.

Arbetstagaren tjänar således in:
50 dagar med havandeskapspenning
160 dagar med föräldrapenning
20 dagar med sjukpenning
Totalt. 230 dagar

4.3.4 Semester som inte kan läggas ut ersätts bara i vissa fall med semesterlön

Förändringen av hur många inestående semesterdagar som ska ersättas med semesterlön om de inte kunnat läggas ut under semesteråret leder inte till att arbetstagaren förlorar någon semesterlön, bara att förmånen flyttas fram, se exemplet i kapitel 2.4.1. I stället för att semesterdagarna direkt vid semesteråret slut ersätts med semesterlön, utgår semesterlönen antingen då arbetstagaren blir frisk och semestern kan läggas ut eller då arbetstagaren slutar sitt arbete, då de inestående semesterdagarna ersätts med semesterersättning. Förslaget får därför ingen effekt när det gäller kostnader eller storlek på förmåner.

Ur ett förenklingsperspektiv kan det visserligen konstateras att det är enklare för en arbetsgivare att tillämpa lagen som den är idag, dvs. direkt ersätta alla intjänade men ej uttagna dagar med semesterlön vid semesteråret slut. Förändringen kan därför inte motiveras i ett förenklingsperspektiv. Syftet med ändringen är i stället att tillmötesgå de krav som uppställs i EG-rätten, att semester inte ska ersättas med pengar annat än när anställningen upphör och att semesterledighet inte kan ersättas av annan ledighet, t.ex. föräldraledighet, se vidare kapitel 6.5.5 under rubriken Semester efter frånvaro och fallet C-342/01 Merino Gomez i kapitel 6.5.2. Förslaget syftar således främst till att säkerställa att en arbetstagare som återkommer från en längre frånvaroperiod ska ha möjlighet att få

betald semester i så stor utsträckning som möjligt. Det är dock inte möjligt att reglera att ingen semester ska ersättas med pengar. Då finns det risk att det uppstår så kallade "semesterberg", dvs. en mängd inestående semesterdagar som måste läggas ut när arbetstagaren efter en längre tids frånvaro återkommer till arbetet.

Eftersom reglerna innebär att semesterförmånen kan komma att bli inestående under en längre period än idag, ibland flera år, kan fråga uppkomma om detta kan leda till att förmånen preskriberas. En arbetstagare som vill göra gällande en fordran enligt semesterlagen måste väcka talan senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig, 33 § semesterlagen. Utredningens uppfattning är att regeln inte innebär att fordran på semesterlön preskriberas. Betalda semesterdagar som på detta sätt blir inestående kan inte betraktas som förmåner som skulle ha erhållits under det semesterår då de ursprungligen skulle ha lagts ut. I stället innebär regeln att förmånen flyttas fram till nästa semesterår. De betalda semesterdagarna ska då i stället erhållas under detta semesterår. Kan de betalda semesterdagarna inte heller läggas ut under detta semesterår flyttas de åter fram. Vid varje byte av semesterår flyttas således också fordran på de betalda semesterdagarna med.

4.3.5 Förenkling vid nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla

Förändringen innebär ingen ökad kostnad för arbetsgivaren. Där emot uppstår en förenklad administrativ handläggning då semesterersättning inte behöver utbetalas vid varje tillfälle då anställningen upphör utan i stället kan utgå i form av semesterlön i samband med ordinarie semester. Det uppstår också ett mindre behov av att behöva hantera uttag av obetald semester, eftersom arbetstagaren i högre utsträckning än tidigare kommer att ha betald semester som kan läggas ut.

För arbetstagare innebär ändringen att de i större utsträckning än tidigare kommer att kunna få betald semester.

4.3.6 Semesterersättning presumeras inte längre ingå i lönen vid korta anställningar

Ändringen innebär att semesterersättning aldrig presumeras ingå i lönen, oavsett hur kort anställningen är. Det innebär att semesterersättning, på tolv procent av den förfallna lönen, ska beräknas och betalas ut när en arbetstagare slutar sin anställning. Det innebär ett nytt extra beräkningsmoment för arbetsgivaren. Utbetalning och beräkningen kan dock göras i samband med att slutlönen beräknas, vilket för en arbetsgivare med ett löneprogram inte bör innebära att beräkningen blir mer komplicerad än tidigare eller ens tar längre tid, jämför Nuteks uppskattning av beräkning av semesterlön i avsnittet 4.3.9 nedan. Trots att ändringen inte medför någon förenkling har vi funnit att den bör göras eftersom vi anser att ändringen är motiverad för att anpassa semesterlagen till EG-rätten. Det bör dock observeras att semesterersättningen inte behöver beräknas om en ny anställning mellan samma parter påbörjas i nära anslutning till den första, semesterersättningen utbetalas då först när den sista anställningen upphör (om det då finns intjänad semester som inte har lagts ut).

Ändringen av 5 § andra stycket innebär också det alltid måste träffas avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att ledighet inte ska läggas ut, såvida frågan inte har reglerats generellt i kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal kan tillämpas på alla arbetstagare, jmf 2 a § i lagförslaget. Tidigare behövde sådana avtal mellan en arbetsgivare och arbetstagare träffas endast om anställningen varade mindre än tre månader men omfattade mer än 60 timmar. Ändringen innebär således att avtal måste träffas i högre utsträckning än tidigare. Sådana avtal kan dock lämpligen träffas redan vid anställningstillfället vilket innebär att detta inte bör vara alltför betungande ur administrativ synvinkel. Det kan inte heller antas att regleringen kommer att leda till att arbetstagare i större utsträckning än tidigare kommer att begära att få ta ut semesterledighet (som då ofta är obetald). Att arbetstagare som utgångspunkt alltid har rätt till semesterledighet, om det inte avtalas om att den inte ska läggas ut, innebär dock att arbetstagarens rättigheter förstärks.

Den nuvarande lagstiftningen är inte alldeles lätt att tolka när det gäller i vilken mån rätten till semester kan avtalas bort. En tydlig gräns på tre månader kommer därför att underlätta tillämpningen av lagen. Även i kollektivavtal som reglerar frågan är gränsen normalt satt till tre månader oavsett arbetstidsomfattning. När

hänsyn inte längre tas till arbetstid innebär det också att regeln inte längre riskerar att missgynna deltidsarbetande. När reglernas tillämpning beror av arbetstidsomfattning kan det nämligen hända att deltidsarbetande i större utsträckning än de som arbetade heltid går miste om förmåner, eller i det här fallet, semesterledighet.

4.3.7 Särreglerna för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort

Förändringen innebär att dessa arbetstagare får rätt till semesterledighet precis på samma sätt som andra anställda. En arbetsgivare behöver således inte tillämpa olika regler på olika kategorier av anställda. För de arbetsgivare som endast haft okontrollerade eller hemarbetande arbetstagare anställda innebär dock ändringen att de, liksom andra arbetsgivare, måste följa semesterlagen i sin helhet. För att inte hanteringen av semesterledighet för de okontrollerade arbetstagarna, med tanke på dessa arbetstagares frihet i arbetet, ska bli alltför betungande, har reglerna om förläggning av semester gjorts dispositiva. En förutsättningen är dock att arbetstagaren ges rätt till 25 dagars semester per semesterår. En arbetsgivare kan därför komma överens med arbetstagaren om att tillämpa reglerna på ett sätt som passar dem.

Eftersom reglerna gjorts dispositiva och eftersom normal semesterlön nu utgår i stället för den särskilda semesterlönen, bör ändringen inte medför några ökade kostnader för arbetsgivar-kollektivet. Förändringen innebär dock att arbetstagarnas rättigheter i semesterhänseende förstärks. Som framgått kommer det avgörande för undantagen vara att arbetstagaren inte står under arbetsgivarens kontroll. Att vara hemarbetande kommer därmed inte längre att ha någon självständig betydelse. Detta är särskilt viktigt eftersom antalet hemarbetande inte är helt försumbart. Sveriges kommuner och Landsting har t.ex. uppgivit att omkring 4 000 personer arbetar som assistenter åt anhöriga i sina egna hem i dag.

Förutom detta leder också ändringen till att Sverige bättre uppfyller sina internationella åtaganden. Med ändringen uppstår en överensstämmelse med arbetstidsdirektivet, 6.5.1, samt ILO-konventionen nr 132 om semester i kapitel 6.6.2, där övervakningskommittén, Committee of Experts on the Application of Conven-

tions and Recommendations, flera gånger kritiserat dessa regler i den svenska semesterlagen.

4.3.8 Övriga förenklingar

Utöver de förändringar som presenteras ovan har utredningen moderniserat lagtexten, infört nya rubriker för att underlätta orienteringen i lagtexten samt i någon mån disponerat om lagen. Några regler har också införts för att förtydliga det som redan gäller. Detta gäller t.ex. införandet av regeln om förläggning av semester för arbetstagare som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid. Eftersom regeln endast förtydligar vad som redan gäller får den inga ekonomiska konsekvenser och medför heller inga nya beräkningsmoment. Däremot innebär införandet av regeln att det blir enklare för arbetsgivare och arbetstagare att förstå hur semester ska läggas ut vid dessa typer av anställningar, vilket sannolikt kan leda till en enklare handläggning av förläggning av semester. Införandet av regeln kan således också bidra till att tillämpningen av lagen förenklas.

4.3.9 Förenklas den administrativa börda semesterlagen innebär enligt Nuteks mätning?

Nutek mäter varje år den administrativa kostnaden för att hantera semesterlagen. Både tidsåtgång och kostnader för att under ett år hantera semesterförmåner för arbetstagare har beräknats. Beräkningen är genomförd och gäller under förutsättning att företaget har ett datorprogram som kan hantera semester och lönefrågor. Följande punkter har Nutek mätt i mätningen.

1. Kontrollera och beräkna semesterdagar, 20 min per anställd och år.

Denna beräkningen behöver endast göras i de fall där en anställd har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande och för nyanställda som inte innehaft anställning hela intjänandeåret. Det rör sig således om ett fåtal fall per arbetsgivare. Nutek har beräknat att cirka 430 000 personer antingen var nyanställda eller hade frånvaro som inte är semesterlönegrundande år 2007.

2. Beräkna obetald semester, 0 min.

Det är enligt Nutek ovanligt med obetald semester eftersom många arbetsgivare i stället tillämpar förskottssemester. Där det förekommer är det inte heller svårt att beräkna, eftersom siffran är i det närmaste konstant, 25 dagar, om inte anställningen påbörjas efter den 31 augusti då den är 5 dagar. Regeln leder därför inte till någon kostnad.

3. Beräkna semesterledighet, 2 min per anställd.

Tiden som Nutek har uppskattat är den som krävs för att lägga in en nyanställd i lönesystemet. Därefter räknar programmet ut semesterledigheten rätt varje gång.

4. Informera arbetstagare om när semesterledigheten ska förläggas, 10 min per tillfälle.

Enligt Nuteks uppfattning är det informationen kring förläggningen av den femte semesterveckan som tar tid. 10 minuter är en uppskattad genomsnittlig siffra.

5. Beräkna semesterlön, 0 min.

Detta sker automatiskt i löneprogrammet och kan göras i samband med en vanligt lönekörning, och det tar därför ingen extra tid enligt Nuteks uppskattning.

6. Beräkna semesterlön för sparade dagar, 0 min.

Beräkning av semesterlön för sparade dagar tar enligt Nuteks uppskattning ingen tid eftersom någon beräkning inte behöver göras. Semester som inte tas ut sparas med automatik i lönesystemet i fem år. Det kan dock ifrågasättas om Nuteks uppskattning är riktig. Det torde inte gå att på detta sätt "spara" värdet av semesterdagarna och samtidigt uppfylla de krav som ställs i semesterlagen för hur semesterlön ska beräknas för sparade semesterdagar. I kollektivavtalet mellan Almega och Fastighetsanställdas förbund m fl, Serviceentreprenadavtalet beräknas i och för sig semesterlön för sparade dagar på ett likartat sätt för timavlönade arbetstagare: De sparade dagarna ges redan när de sparas ett värde som sedan uppräknas med den generella löneökningen som förevarit därefter, tills de läggs ut, se vidare kapitel 6.3. Om någon uppräkning sker av löneökningar i detta fall framgår dock inte av Nuteks rapport.

7. Beräkna semesterlön för okontrollerade arbetstagare, 0 min.

Det är ovanligt med sådana arbetstagare, beräkningen av semesterlön för dessa kan dock ske inom ramen för samma beräkning som

normalt görs i löneprogrammet vid semesterlöneberäkning. Posten har därför inte åsatts någon särskild kostnad.

8. Beräkna semesterersättning, 20 min per tillfälle

Nutek beräknar tidsåtgången till 20 minuter per tillfälle, och beaktar då även att eventuell förskottssemester kan behöva avräknas. Semesterersättning beräknas vidare endast när en arbetstagare slutar sin anställning.

Nuteks mätning av den administrativa bördan som semesterlagen ger upphov till skiljer sig således från de moment som vi har redovisat att beräkningen av ovanstående poster kräver. Skillnaden beror huvudsakligen på att vi inte utgått från att beräkningarna alltid sköts med hjälp av löneprogram.

Om vi ändå ska försöka uppskatta om vårt förslag enligt Nuteks mätning innebär några vinster i form av minskade administrativa kostnader blir resultatet magert. Det flesta ändringar som vi föreslår är i huvudsak sådant som inte syns i mätningen, nämligen materiella förenklingar. Vårt förslag innebär t.ex. att det blir materiellt enklare att beräkna semesterlön, t.ex. behöver någon särskild beräkning inte alls göras för frånvaro om arbetstagaren endast har semesterlönegrundande frånvaro vid tillämpning av sammalöne-regeln. Även procentregeln förenklas när det gäller att fastställa beräkningsunderlaget och att beräkna lön under frånvaro, men inget av detta syns i Nuteks mätning. Dessutom avskaffas en del regler, t.ex. särskilda regler för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare, skillnaderna i beräkning av semesterlön för kost när det gäller semesterlön och semesterersättning samt beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar. Eftersom inget av detta åsatts någon kostnad i Nuteks ursprungliga mätning kommer inte heller dessa ändringar att synas där, trots att flera av dem innebär att regelmassan minskar.

Utredningen föreslår också nya regler, med hänvisning till de krav som uppställs i EG-rätten. Detta gäller t.ex. utbetalning av semesterlön för intjänad semester som inte kunnat läggas ut samt regeln om att på varandra följande anställningar i vissa fall kan betraktas som en anställning i semesterhänseende. Den första regeln innebär att beräkningen av hur många betalda semesterdagar som ska ersättas med pengar efter det första året kan bli något mer komplicerad än tidigare, men om frånvaron pågår därefter, att färre dagar sannolikt måste ersättas med pengar. Den andra regeln leder

till att en arbetsgivare med korttidsanställda med upprepade anställningar slipper beräkna semesterersättning varje gång anställningen upphör. Det är dock omöjligt att uppskatta hur många dessa är, men en liten minskad administrativ börda kan det i vart fall handla om även ur Nuteks perspektiv. Även reglerna om en begränsning av hur länge frånvaro är semesterlönegrundande kan medföra att färre beräkningar måste göras med hänsyn till detta, vilket också minskar de administrativa kostnaderna för en arbetsgivare.

Styrkan i den förenkling som utredningens förslag ger ligger i stället i att det sammantaget blir lättare att begripa semesterlagen och hur semesterförmånerna ska beräknas. För en arbetsgivare som står i färd med att för första gången anställa någon kommer semesterlagen förhoppningsvis att te sig mindre svårtillämpad än innan ändringarna. Det blir enklare att beräkna semesterlön, hantera frånvaro och sparad semester med den ändrade lagen, särskilt i de fall en arbetsgivaren inte har löneprogram som automatiskt räknar ut allting. Även en arbetstagare får lättare att kontrollera att rätt semesterförmåner beräknats. Eftersom lagen blir lättare att begripa kommer också löneprogrammen och de som hanterar dessa att enklare förstå hur lagen ska tillämpas. Förändringarna kommer därför sannolikt också leda till att fler arbetstagare än i dag får en semesterlön som faktiskt stämmer överens med vad som anges i lagen.

4.4 Övergångsbestämmelser

Utredningen föreslår en övergångsbestämmelse när det gäller sjukfrånvaroperioder som påbörjats innan lagens ikraftträdande. Är en arbetstagaren sjukfrånvarande när lagen träder i kraft omfattas arbetstagaren av 17 § i dess äldre lydelse. I annat fall skulle arbetstagaren retroaktivt kunna förlora semesterdagar som redan tjänats in eftersom sjukfrånvaro med den ändrade lagen i mindre utsträckning än i dag kommer att vara semesterlönegrundande. Om arbetstagaren återgår till arbetet omfattas han eller hon dock av de nya reglerna om en ny sjukperiod påbörjas därefter.

Utredningen föreslår inte övergångsregler när det gäller sparad semester. Skälet till detta är att sådana regler skulle innebära att det som längst kommer att dröja sju år innan de nya reglerna får fullt genomslag. En arbetsgivare skulle således under sju år behöva

beräkna semesterlön för sparad semester enligt två olika system parallellt, beroende på när arbetstagaren sparade semestern. En arbetstagare kan både vinna och förlora på lagens nya regler, beroende på hur arbetstagarens arbetstidsförläggning och frånvaromönster ser ut. Semesterlönen för sparade dagar blir dock aldrig mindre än semesterlönen för ordinarie semester. Det är därför utredningens uppfattningen att reglerna om beräkning av semesterlön för sparad semester ska slå igenom på all sparad semester vid lagens ikraftträdande.

När det gäller regler i kollektivavtal som avviker från semesterlagen påverkas inte dessa av de ändringar som görs i lagen. Ett undantag kan dock vara presumtionsregeln för att semesterlön ingår i lönen vid vissa korta anställningar, tidigare 5 § tredje stycket. Denna regel har upphävts med hänsyn till EG-rätten. Det är således inte längre möjligt att avtala om att semesterlön ska presumeras ingå i lönen. I den mån kollektivavtal innehåller sådana regler kan det, beroende på bestämmelsens utformning, innebära att avtalsbestämmelsen strider mot semesterlagen. Skulle så vara fallet blir bestämmelsen ogiltig och kan inte tillämpas eftersom arbetstagarens rättigheter inskränks, se 2 § semesterlagen.

5 Alternativa förslag som diskuterats

Utredningen har diskuterat olika förslag om hur semesterlagen kan och bör förenklas. Varje förslag har prövats för att se dels om det innebär en förenkling, dels om förändringen är neutral i förhållande till förmånerna i den nuvarande semesterlagen. I detta kapitel presenteras de viktigaste förslag som utredningen har övervägt, men förkastat.

5.1 Sammanfallande semester och intjänandeår

Utredningens uppdrag är bland annat att förenkla beräkningen av betalda semesterdagar och semesterlön även om systemet med skilt intjänande- och semesterår behålls. Utgångspunkten för utredningen har därför varit att semesterlön även fortsättningsvis ska vara en förmån som intjänas. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Knas¹ utredde frågan om det av förenklings-skäl skulle vara lämpligt att istället låta intjänandeåret och semesteråret sammanfalla. Vi har diskuterat Knas förslag och i likhet med deras slutsatser funnit att ett sådant systemskifte, som ändringen skulle innebära, inte kan anses motiverat ur vare sig förenklings-syfte eller av andra skäl. Utredningen har fört i huvudsak följande resonemang.

Systemet med att betald semester måste intjänas innan den fås ut har två syften. Genom att det finns en koppling mellan anställningstid och betald semesterledighet behöver semesterlön inte utbetalas om den inte redan tjänats in, vilket gynnar arbetsgivare. Arbetstagare får en slags rättvisa i det att den som har varit

¹ SOU 2003:54.

anställd kortare tid får mindre betald semester än den som varit anställd ett helt intjänandeår.

Om detta system slopades till förmån för parallellt intjänande skulle en arbetstagare ha rätt till så många betalda semesterdagar som tjänas in under året. Ett sådant system kan konstrueras på flera sätt. Betalda semesterdagar kan tjänas in löpande med ungefär två dagar per månad, (25 semesterdagar / 12 månader), och läggas ut när de tjänats in. Alternativt kan antalet betalda dagar för semesteråret räknas ut direkt vid anställningen och sedan disponeras i förskott under semesteråret. De flesta kollektivavtal som innebär att intjänandeåret och semesteråret sammanfaller har denna lösning. Eftersom detta kan medföra att arbetstagaren får fler betalda semesterdagar än som verkligen tjänas in, pga. oförutsedd frånvaro eller att anställningen upphör, bör ett sådant system förenas med en regel om återbetalningsskyldighet. Så är t.ex. fallet på de statliga och kommunala avtalsområdena.

Exempel:

En arbetstagare som anställs den 1 juli kan förväntas tjäna in 19 betalda semesterdagar till och med den 1 april året därpå ((25 / 12) x 19). Om inte annat avtalas ska dessa dagar enligt 12 § semesterlagen läggas ut under perioden juli – augusti. Skulle intjänade i stället ske per månad skulle arbetstagaren vid anställning den 1 juli inte kunna begära att betald semester läggs ut förrän i augusti, och då endast de dagar som hunnit tjänas in, dvs. cirka tre dagar.

Ett problem med parallellt intjänade är att det är svårt att veta på förhand hur många obetalda semesterdagar en arbetstagare har under semesteråret. Detta är viktigt att veta eftersom det åligger arbetsgivaren att lägga ut 20 dagar betald semester under semesteråret oavsett om arbetstagaren vill eller inte, medan en arbetstagare har rätt att avstå från obetald semester. En arbetstagare behöver inte lämna besked om den obetalda semestern ska avstås innan arbetsgivaren har upplyst om hur många betalda dagar arbetstagaren har rätt till, 8 § semesterlagen.

Knas² framhöll också att en ändring till löpande intjänande av semesterförmåner även kan innebära att den period som är semesterår måste ändras. Ska arbetstagare som huvudregel kunna ta ut fyra veckors semester under sommaren bör perioden för intjänade

² Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, SOU 2003:54.

vara från sommar till sommar. Samtidigt kan detta ställa till problem för människor som önskar en längre sammanlagd ledighet någon annan del av året. Möjligen skulle det kräva att möjligheterna att spara semesterledighet utökades.³

Ytterligare ett problem vid övergången från ett system med skilt till sammanfallande intjänande- och semesterår är hur själva övergången skulle hanteras. I 28 § semesterlagen anges att om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterlön ska utgå redan under intjänandeåret ska semesterersättning utgå som om anställningen upphört då de nya villkoren började gälla. Den intjänade semesterlönen förfaller således till betalning vid övergången till de nya reglerna. Samtidigt har en arbetstagare under det första året med nytt system rätt till semester. Om systemet bygger på att de förväntade intjänade dagarna skulle få disponeras i förskott betyder detta att arbetsgivaren måste betala semesterlön för två semesterlöner under ett år. Detta skulle kunna leda till likviditetsproblem för arbetsgivaren. Skulle systemet istället bygga på att semestern skulle tjäna in löpande under året skulle arbetstagarna för att få semester under detta första år, antingen behöva förlägga semestern till semesteråret slut (när den har tjänats in) eller, om de vill ha ledigt tidigare än så, begära att få obetald semester. En övergång till sammanfallande intjänande- och semesterår kan inte anses vara en förenkling och är inte heller i huvudsak neutral för både arbetsgivare och arbetstagare.

Sammantaget skulle det skulle vara förenat med flera nackdelar att införa ett parallellt intjänade av semesterlön.

- Det blir svårt att veta hur mycket obetald semester en arbetstagare har, vilket har betydelse för hur mycket semester som måste läggas ut och om semestern kan sparas.
- Den period som är semesterår kan behöva ses över och ändras liksom reglerna om sparande av semester. En ändring av intjänandeåret skulle således föra med sig fler omfattande ändringar av semesterlagen.
- Vid övergången från skilt intjänande- och semesterår till sammanfallande kan arbetsgivare bli tvungna att betala ut den semesterlön som redan intjänats men inte tagits ut samtidigt som arbetsgivaren ska betala semesterlön för innevarande

³ SOU 2003:54, s 77 ff.s.

semesterår, jämför 28 § 2 st semesterlagen. Detta kan leda till likviditetsproblem.

- Även beräkning av semesterlön skulle behöva ses över eftersom det kan ifrågasättas om det är lämpligt att behålla procentregelns beräkning av semesterlönen på föregående årets lön om semester tjänas in löpande. Samtidigt är det problematiskt att konstruera en sammalöneregeln som kan hantera samtliga fall, t.ex. om arbetstagaren har rörlig lön eller mycket varierande sysselsättningsgrad.

5.2 Semester under det första anställningsåret

En av fördelarna med att införa sammanfallande semester- och intjänandeår är att en arbetstagare även under sitt första anställningsår skulle kunna få betald semester. Eftersom betald semester måste tjänas in varierar det i dag om en arbetstagare under sitt första anställningsår får betald semester eller inte. Anställs en arbetstagare den 1 april måste ett helt år förflyta innan arbetstagaren har rätt att få betald semester, medan en arbetstagare som anställs den 1 oktober redan följande sommar har cirka 13 betalda semesterdagar att disponera.

I sammanhanget ska vidare framhållas att varje arbetstagare har rätt till 25 dagars obetald semester om anställningen påbörjas före den 31 augusti, och fem dagar om anställningen påbörjas därefter och fram till och med den 31 mars. En arbetstagare har därför möjlighet att få semester varje år, oavsett när anställningen börjar. En arbetstagare som byter anställning har dock rätt till semester i den nya anställningen endast om semester inte lagts ut i den gamla anställningen, 6 § semesterlagen. Byter en arbetstagare arbete där betald semester har intjänats men inte hunnit läggas ut erhåller arbetstagaren semesterersättning vid anställningens upphörande. Eventuell obetald semester i en ny anställning kan därmed finansieras med denna ersättning.

När det första anställningsåret har passerat kommer arbetstagaren att kunna få betald semester varje år, eller, om anställningen upphör, få ersättning för intjänad men ej uttagen semester. Ledighet kan då tas ut innan nästa anställning påbörjas eller som obetald semester under nästa anställning. Problemet är således övergående.

Från arbetsmarknadsparterna har inte framförts att svårigheten att få betald semester under det första anställningsåret upplevs som ett stort problem. Det är också vanligt att en arbetstagare kommer överens med sin arbetsgivare om att semesterlön ska utgå i förskott. På det sättet kan arbetstagaren redan under det första anställningsåret få semester med semesterlön. Utredningens uppfattning är att det inte är lämpligt att införa särskilda regler för betald semester under det första anställningsåret. Detta skulle svårigen kunna förenas med semesterlagens systematik om att betald semester måste intjänas. Vidare skulle en sådan specialreglering ytterligare komplicera semesterlagen.

Utredningen har också övervägt om de svårigheter som kan finnas med att få betald semester under det första anställningsåret strider mot de krav som uppställs i arbetstidsdirektivet. Vi har dock bedömt att EG-rätten och EG-domstolens hittillsvarande praxis inte utgör hinder för att bibehålla principen att betald semester måste intjänas innan den kan läggas ut. Arbetstagare har alltid rätt till årlig semesterledighet. Däremot kan det variera i vilken utsträckning denna är betald beroende på när under intjänandeåret anställningen påbörjas. Rätten till semesterledighet är tvingande till arbetstagarens förmån, om anställningen är kortare än tre månader finns dock utrymme för att avtala om att ledighet inte ska läggas ut. Inte heller mot bakgrund av EG-rätten har utredningen funnit att det finns skäl att föreslå särskilda regler om semester under det första anställningsåret.

5.3 Överväganden kring hur betalda semesterdagar bör tjänas in

I utredningens uppdrag ligger att föreslå förenklingar kring hur betalda semesterdagar ska intjänas. Utredningen har övervägt att låta betalda semesterdagar intjänas i proportion till arbetstidsomfattningen istället för i förhållande till antalet anställningsdagar. Variationer i sysselsättningsgrad skulle då i större utsträckning kunna hanteras inom ramen för beräkningen av antalet betalda semesterdagar istället för vid beräkningen av semesterlönen. Vi har dock stannat vid att behålla den nuvarande regeln om hur antalet betalda semesterdagar beräknas och endast förtydliga lydelsen. Skälet till detta är att semesterförmånerna annars skulle bli väsentligt sämre än i dag.

5.3.1 Intjänade av betalda semesterdagar i proportion till arbetstidsomfattningen

Betalda semesterdagar intjänas i förhållande till anställningstiden. Vid en anställning som löper under ett helt intjänandeår har en arbetstagare, oavsett arbetstidsomfattning, tjänat in 25 betalda semesterdagar. En arbetstagare med en heltidsanställning tjänar således in lika många betalda semesterdagar som en arbetstagare med en deltidanställning. Detta är också nödvändigt för att arbetstagare som arbetar deltid inte ska missgynnas i förhållande till de som arbetar heltid.

Om arbetstagaren är frånvarande räknas den dagen som en anställningsdag endast om frånvaron är semesterlönegrundande. Är arbetstagaren frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande eller har passerat tidsgränsen för semesterlönegrundande frånvaro, minskar intjänandet av antalet betalda semesterdagar.

I detta ligger en svårighet. Antal betalda semesterdagar varierar beroende på hur frånvaro som inte är semesterlönegrundande infaller. Är arbetstagaren frånvarande hela dagar minskar antalet intjänade betalda semesterdagar, medan detta inte sker om frånvaron är en del av en dag, även om den totala arbetstidsomfattningen är densamma i båda fallen.

Exempel:

En arbetstagare som är tjänstledig på 50 procent tjänar in 25 betalda semesterdagar om arbete sker fyra timmar per dag, men endast 13 dagar om arbetstagaren arbetar varannan dag.

För den som inte är väl insatt i hur semesterlagen tillämpas kan detta vara svårt att förutse. Utredningen har därför undersökt om det är möjligt att låta betalda semesterdagar intjänas i proportion till arbetad tid vid perioder av icke semesterlönegrundande frånvaro. Detta skulle kunna leda till att antalet semesterdagar vid vissa frånvaromönster kan komma att bli färre jämfört med dagens system. Semesterlönen blir dock densamma. Reglerna skulle bli mer förutsebara eftersom närvaro i samma omfattning alltid skulle leda till att samma antal semesterdagar tjänas in. Det skulle inte heller bli särskilt svårt att beräkna hur många betalda semesterdagar arbetstagaren har tjänat in, eftersom frånvaro nästan alltid avser en viss procent av en heltid, t.ex. 25 procent.

Förslaget förkastades dock eftersom det kunde konstateras att det skulle innebära att arbetstagarna fick väsentligt sämre förmåner än vad som gäller enligt nuvarande lag. En arbetstagare som arbetar varje dag men är frånvarande på deltid av icke semesterlönegrundande skäl skulle inte tjäna in full semester, dvs. 25 betalda semesterdagar, och därmed inte få fem veckors betald ledighet följande semesterår om arbetstagaren då har samma frånvaromönster.

Vid frånvaro under hela dagar intjänas färre semesterdagar även i dag. Skillnaden är i detta fall att om frånvaromönstret bibehålls även när semesterdagarna läggs ut, kommer arbetstagaren ändå att vara berättigad till fem veckors semesterledighet. Semesterlönen är densamma i båda fallen eftersom den baseras på lönen under intjänandeåret.

Skulle intjänande av betalda semesterdagar ske i proportion till arbetstagarens ordinarie arbetstidsomfattning minskar samtidigt arbetstagarnas möjlighet att spara semester, eftersom endast de dagar som överstiger 20 kan sparas. En arbetstagare som har en heltidsanställning men är frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande, t.ex. förkortning av den dagliga arbetstiden utan föräldrapenning, skulle tjäna in färre betalda semesterdagar än en arbetstagare som arbetar i samma omfattning men har en deltidsanställning.

Exempel 1:

En arbetstagare är föräldraledig på 25 procent, utan föräldrapenning, och arbetar 75 procent varje dag. Under intjänandeåret intjänas 19 betalda dagar (75 procent av 25 dagar). Om frånvaromönstret fortsätter även året därpå har arbetstagaren 19 dagar att ta ut med en lön motsvarande 75 procent av en heltidslön. Arbetstagaren får därmed inte fem veckors semesterledighet.

Exempel 2:

En arbetstagare som har en anställning på deltid (75 procent av en heltid) intjänar emellertid 25 betalda semesterdagar. Semesterlönen blir densamma som för arbetstagaren ovan.

Om intjänande av betalda semesterdagar minskar proportionellt i förhållande till icke semesterlönegrundande frånvaro skulle detta således innebära att antalet intjänade betalda semesterdagar skulle minska. Samtidigt skulle, till följd av frånvaron, arbetstagarens semesterlön (pga. frånvaron) också bli mindre. Detta kan ses som

en ”dubbel” börda jämfört med dagens system där 25 dagar intjänas vid samma frånvaromönster och frånvaron endast påverkar semesterlönen, 12 procent kommer att beräknas på 75 procent av en heltidslön vid en tillämpning av procentregeln.

Utredningen har kommit fram till att de nuvarande reglerna inte ska ändras eftersom en sådan ändring som nu har diskuterats inte kan betraktas som neutral i jämförelse med lagens nuvarande semesterförmåner.

5.4 Alternativ rörande semesterlöneberäkningen

5.4.1 Avskaffande av procentregeln

Om den nuvarande regeln om beräkning av semesterlön helt skulle avskaffas skulle det innebära att alla komplicerade fall istället skulle behöva hanteras inom ramen för sammalöneregeln eller en alternativ regel om genomsnittslöneberäkning. Det skulle innebära att kompletterande regler måste införas för t.ex. hur semesterlönen ska påverkas om arbetstidsomfattningen har ändrats mellan intjänande- och semesteråret och hur frånvaro som inte är semesterlönegrundande ska påverka semesterlönen.

Den nuvarande procentregeln anses vara svårtillämpad, men har några mycket viktiga fördelar. Det är enkelt att inom ramen för procentregeln beräkna semesterlön för olika typer av rörliga löneformer, för okontrollerade arbetstagare och för arbetstagare med oregelbundet arbetstidsomfattning, eftersom det är hela inkomsten under intjänandeåret som används som grund för beräkning av semesterlön. Även frånvaro under intjänandeåret som inte är semesterlönegrundande avspeglas med automatik i semesterlönens storlek när procentregeln tillämpas.

En fördel med att behålla procentregeln är också att den utgör utgångspunkten för storleken på semesterlönen dels i den sammalöneregeln som utredningen föreslår, dels i alla kollektivavtal då de bygger på semesterlagen. Samtliga kollektivavtal som innehåller regler om semesterlön har haft procentregelns 12 procent som utgångspunkt för sina semestertillägg eller procentregler. Procentregeln utgör därför en slags vedertagen utgångspunkt för hur stor semesterlönen ska vara. Eftersom denna utredning har som utgångspunkt att förslaget ska vara i huvudsak neutralt jämfört med nuvarande semesterlagen bör procentregeln behållas. Det

skulle vara otillfredsställande om kollektivavtal och en ändrad semesterlag skulle relatera storleken på semestertillägget till en upphävd regel. Detta skulle göra semesterlagen än mer komplicerad och svårförståelig.

Nackdelen med procentregeln är att den är besvärlig att tillämpa även när det egentligen inte skulle behövas, t.ex. då ingen eller endast semesterlönegrundande frånvaro förekommer. Utredningen har därför valt att införa sammalöneregeln för dessa fall och de fall där arbetstidsomfattningen inte har ändrats mellan intjänandeåret och semesteråret. Övriga fall hanteras bäst inom ramen för procentregeln. Utredningen har dock valt att förtydligade regeln för att göra den lättare att tillämpa, se kapitel 2.2.4.

5.4.2 Genomsnittslöneberäkning

Eftersom det allmänt anses vara svårt att beräkna semesterlön enligt procentregeln, särskilt när en arbetstagare har haft semesterlönegrundande frånvaro, har utredningen övervägt att helt ersätta procentregeln med en annan regel för beräkning av semesterlön. Den regeln har utredningen kallat genomsnittslöneregeln. Regeln var inspirerad av den genomsnittslöneberäkning av semesterlön som finns i Finland.⁴

Principen för genomsnittslöneberäkningen skulle, liksom för sammalöneregeln, vara att semesterlönen ska motsvara den lönenivå som arbetstagaren har när han eller hon normalt arbetar.

Enligt genomsnittslöneregeln beräknas semesterlönen så att en genomsnittlig lön fastställs. Genomsnittslönen beräknas på den lön som arbetstagaren fått under intjänandeåret. Semesterlönens storlek påverkas inte av semesterlönegrundande frånvaro. Antalet betalda semesterdagar fastställs med hänsyn till anställningsdagarna under intjänandeåret och det är därför lämpligt att låta genomsnittsberäkningen omfatta samma period. Om arbetstagaren inte har varit anställd under hela intjänandeåret får semesterlönen fastställas med ledning av den lön som arbetstagaren har haft under den period av intjänandeåret som anställningen varat.

Beräkningen av semesterlön enligt genomsnittsberäkningen skulle kunna göras enligt följande:

⁴ För en närmare beskrivning av den finska genomsnittslöneberäkningen, se kapitel 6.4 om Finland.

$$\frac{B}{A} = C$$

A = antalet arbetsdagar, dvs. endast arbetade dagar, inte semesterdagar eller frånvarodagar.

B = lönen under dagarna som avses i A

C = den genomsnittliga lönen

Antalet arbetsdagar, summan i A i formeln ovan, ska endast avse reella arbetsdagar. Semesterledighet, andra arbetsfria dagar och dagar med sjukfrånvaro ska således inte medräknas när summan av arbetsdagar fastställs. Lönen som avses i B ovan, ska avse förfallen lön under dessa arbetsdagar, inte semesterlön eller sjuklön. Om sjuklön inräknades skulle den genomsnittliga lönen bli för låg eftersom sjukersättningen normalt understiger nivån på en normal lön. Även med en genomsnittlöneregeln måste ett semestertillägg utgå för att kompensera för den överkompensation som procentregelns 12 procent innebär.

Fördelen med en genomsnittsberäkning är att den är enklare än en tillämpning av procentregeln. Det behövs inte göras någon beräkning av fiktiv inkomst för frånvaro. Frånvarodagar räknas helt enkelt bort vid genomsnittsberäkningen. Om arbetstagaren däremot har varit frånvarande hela året, eller endast haft inkomst under ett fåtal dagar kan en beräkning av genomsnittslönen inte göras. Då får istället en uppskattning göras av den lön som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon istället hade arbetat. Som hjälp skulle arbetsgivaren då kunna se tillbaka på ett tidigare år och uppräknat lönen med arbetstagarens löneökning under intjänandeåret.

Den stora nackdelen med att ersätta procentregeln med genomsnittslöneregeln är att den senare inte klarar av att hantera de komplicerade specialfallen, i vart fall inte utan att själv bli ytterligt komplicerad. Det är till exempel svårt att beräkna en genomsnittslön för en arbetstagare som har oregelbunden rörlig lön och som arbetat en kortare tid av intjänandeåret. Antag t.ex. att en arbetstagare påbörjar en anställning och arbetar en helg med en lön som överstiger den som normalt utgår, eftersom ersättningen för obekvämt arbetstid utbetalats. Därefter blir arbetstagaren sjuk och är frånvarande återstående tid av semesteråret. Den genomsnittliga lönen blir då alldeles för hög, eftersom den inte har kunnat beräk-

nas på en normal inkomst, vilket i sin tur gör att semesterlönen inte blir representativ. Detsamma gäller arbetstagare som arbetar dagar med reducerad tid, t.ex. på grund av delvis frånvaro. En genomsnittlig lön kommer då att vara svår att fastställa. Det är också nära på omöjligt att med hjälp av en genomsnittsberäkning fastställa lönen för en okontrollerad arbetstagare, då arbetsgivaren inte vet vilka dagar arbetstagaren faktiskt har arbetat. Ett införande av en genomsnittslöneregeln skulle fordra att den kompletteras med hjälpregler för att åstadkomma ett rättvist resultat. Härmed skulle den åsyftade förenklingen inte uppnås.

Av dessa skäl har utredningen avstått från att föreslå att procentregeln ska ersättas med en genomsnittslöneregeln.

5.4.3 Sammalöneregeln som enda regel

Utredningen har även övervägt att sammalöneregeln skulle kunna vara den enda regeln för beräkning av semesterlön. Problemet med detta är svårigheten att fastställa vad som är samma lön om arbetstagaren har rörliga lönedelar eller arbetar mycket oregelbundet. De kollektivavtal som innehåller en typ av sammalöneregeln som enda beräkningsregel för semesterlön är sådana avtal där det samtidigt föreskrivs att den lön som arbetstagaren ska ha är månadslön. Då uppstår inte heller några problem att bestämma vad "samma lön" är.

Förutom problematiken med hur lönen ska fastställas uppkommer frågan om sammalöneregeln verkligen är lämplig att tillämpa i de fall där arbetstagaren har ändrat arbetstidsomfattning mellan intjänandeåret och semesteråret. Ett sätt att komma tillrätta med detta är att föreslå att antalet betalda semesterdagar skulle intjänas i proportion till arbetstidsomfattningen. Den tanken fick som nämnts ovan överges på grund av de negativa effekter som uppstod vid längre perioder av icke semesterlönegrundande frånvaro. I de kollektivavtal som har en sammalöneregeln som enda regel för beräkning av semesterlön finns regelmässigt också bestämmelser om hantering av ändrad arbetstidsomfattning. Dessa går i huvudsak ut på att semesterlönen ska proportioneras i förhållande till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret.

Syftet med proportionering av semesterlön i förhållande till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret är att få en bättre överensstämmelse mellan lönen under intjänandeåret och semes-

terlönen under semesteråret. En arbetstagare som arbetat heltid under intjänandeåret men t.ex. blivit sjuk på deltid innan semestern läggs ut ska få en lön som motsvarar en heltidslön. Semesterlönen ska således motsvara den lön som arbetstagaren hade då semestern tjänades in, istället för att reduceras på grund av frånvaron under semesteråret. En arbetstagare som själv kan styra sin frånvaro, t.ex. vid föräldraledighet, förhindras också med sådana regler från att öka sin arbetstidsomfattning innan semestern läggs ut, för att på så sätt få en högre semesterlön än den som motsvarar lönen då dagarna intjänades.

Reglerna om proportionering av semesterlön utgår från att löpande lön ska utgå under semestern. Om sysselsättningsgraden har ändrats mellan intjänandeåret och semesteråret ska den löpande lönen att räknas om. Som ändrad sysselsättningsgrad avses att arbetstagaren har kortare eller längre arbetstid vid semestertillfället än under intjänandeåret. Frånvaro som inte är semesterlönegrundande räknas också som ändrad sysselsättningsgrad.

Semesterlönegrundande frånvaro skulle således inte räknas som ändrad sysselsättningsgrad. Det innebär att beräkningen kan bli ganska komplicerad i de fall det finns både frånvaro som är semesterlönegrundande och sådan som inte är det.

Införandet av regler om proportionering av semesterlön skulle innebära att sammalöneregeln inte fullt ut skulle vila på principen om samma lön, eftersom semesterlönen i större utsträckning skulle bero på sysselsättningsgraden under intjänandeåret. Utredningen ser också en risk med att sammalöneregeln, med tillägg av regler om proportionering av semesterlön, skulle bli så komplicerad att den inte ens skulle anses lätt att tillämpa i de enkla fallen. Mot bakgrund av detta och eftersom sammalöneregeln är svårtillämpad vid beräkning av semesterlön vid rörliga eller varierande löner, har utredningen bedömt att sammalöneregeln inte ska vara den enda regeln för beräkning av semesterlön. De fall som är svåra att hantera inom ramen för sammalöneregeln hanteras både bättre och enklare med procentregeln.

5.5 Semesterlönegrundande frånvaro

Det enklaste vore om all frånvaro skulle ge rätt till semesterintjänande. Detta skulle dock medföra så stora kostnader för arbetsgivare att det inte är lämpligt att införa sådana regler. Det ligger inte

heller i utredningens uppdrag att föreslå att kostnaderna för intjänad semester under frånvaro ska betalas av annan part, t.ex. den som i övrigt finansierar ledigheten. Med det förslag som utredningen lägger bör det bli enklare att fastställa om frånvaron ska ge rätt till intjänande av semester eller inte. Utredningen har emellertid övervägt att ytterligare förenkla detta.

5.5.1 Bör semesterlönegrundande frånvaro vara knuten till utbetalning av ersättning ur socialförsäkring

Ursprungligen var det endast under frånvaro på grund av arbetskada som semesterförmåner intjänades. År 1954 samordnades dock reglerna mellan sjukfrånvaro och frånvaro på grund av arbetskada i den allmänna sjukförsäkringslagen och i lagen om yrkesskadeförsäkringen. Semesterlagen anpassades till detta. Då gav 90 dagars frånvaro rätt till intjänande av semester, oavsett om frånvaron berodde på sjukdom eller arbetskada. Efter 90 dagar gav endast frånvaro på grund av arbetskada rätt till intjänande av semesterförmåner. Vid införandet av 1977 års lag fortsatte samordningen med den allmänna försäkringen. Även där förutsattes att semesterintjänande under frånvaro på grund av t.ex. föräldraledighet skulle förutsätta att ersättning utgick enligt lagen om allmän försäkring.

Fortfarande är sjukdom och arbetskada semesterlönegrundande oavsett om sjukpenning utgår eller inte. Däremot förutsätter frånvaro på grund av föräldraledighet (inbegripet havandeskapsledighet och ledighet på grund av vård av sjukt barn), ledighet för smittbärare, ledighet för utbildning i teckenspråk, samt ledighet för närståendevård att ersättning utgår från allmänna försäkringar för att den ska ge rätt till semesterintjänande. Enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård förutsätter rätten till ledighet att det finns en rätt till ersättning enligt lagen. Då en ledighet på det sättet, liksom för smittbärare, förutsätter att ersättning utgår, är det inget problem för arbetsgivaren att veta om ledigheten är semesterlönegrundande. Den bedömningen har redan gjorts när arbetstagaren har beviljats ledigt. Däremot kan problem uppstå då arbetstagaren kan vara ledig både med och utan ersättning, t.ex. när det gäller de olika typerna av föräldraledighet.

Föräldraledighet kan tas ut även om rätt till ersättning enligt lagen om allmän försäkring inte utgår, detta gäller mammaledighet

enligt 4 § föräldraledighetslagen som kan tas ut under sju veckor före till sju veckor efter förlossningen, ledighet enligt 5 § på heltid eller deltid för vård av barn till dess barnet är 18 månader samt ledighet på deltid upp till en fjärdedel av normal arbetstid till dess barnet fyller åtta år eller har avslutat sitt första skolår, samt i vissa undantagsfall vid ledighet för vård av sjukt barn om den ordinarie vårdaren blivit sjuk. I dessa fall måste således arbetsgivaren för att veta om ledigheten ger rätt till semesterförmåner eller inte ta reda på om arbetstagaren uppbär ersättning för ledigheten. Stora arbetsgivare har rutiner för detta och kräver normalt att en arbetstagare som söker ledigt redan vid ansökan uppger om ledigheten är förenad med ersättning. Det kan dock antas att små arbetsgivare saknar sådana rutiner. För att vara säkra på om semester intjänas under ledigheten måste således en arbetsgivare kontrollera med den anställde eller med Försäkringskassan om ersättning utgår. Lagtexten blir på grund av sambandet med att ersättning ska utgå enligt lagen om allmän försäkring också otymplig rent språkligt sett.

Utredningen har diskuterat om dessa olägenheter skulle motivera att all föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen skulle ge rätt till semesterintjänande oavsett om ersättning enligt lagen om allmän försäkring utgår eller inte. Det skulle innebära att hanteringen förenklades. Även om det skulle antas att merparten av den föräldraledighet som tas ut är förenad med föräldrapenning skulle ett sådant förslag sannolikt leda till ökande kostnader för arbetsgivarna. Rätten till intjänande av semesterförmåner under föräldraledighet har redan i och med utredningens lagförslag utökats. Det är därför inte lämpligt att ytterligare utöka denna förmån. En arbetsgivare som är medveten om problemet kan också på ett enkelt sätt undvika svårigheten genom att vid föräldraledighetens början ta reda på om arbetstagaren ska uppbära ersättning eller inte. Detta kan t.ex. göras med hjälp av en enkel blankett där arbetstagaren får försäkra att han eller hon får ersättning från Försäkringskassan under ledigheten.

5.5.2 Begränsning av intjänade av semester under frånvaro med föräldrapenning

Utredningens lagförslag går ut på att arbetstagare som uppbär föräldrapenning tjänar in semesterlön under 180 dagar per intjänandeår. Har frånvaron pågått i en följd under ett helt intjänandeår och fortsätter därefter, är de efterföljande dagarna inte semesterlönegrundande. För att de ska bli det krävs att arbetstagaren avbryter ledigheten och återgår i arbete under minst femton dagar i en följd. Utredningens förslag innebär en utvidgning av rätten att tjäna in semester under föräldraledighet. I dag är den semesterlönegrundande frånvaron sammanlagt 120 eller 180 dagar per barn, beroende på om arbetstagaren är ensamstående eller inte.

Det har under utredningens gång framförts att det medför avsevärda kostnadsökningar för arbetsgivarna att utöka den tid under vilken semester tjänas in med föräldrapenning. Två alternativa lösningar har framförts. Den ena går ut på att den semesterlönegrundande frånvaron liksom i dag ska vara knuten till ledighet för visst barn. Den andra lösningen är att den nuvarande perioden om minst 14 dagars avbrott i frånvaron förlängs för föräldralediga.

Om ledigheten ska vara knuten till ett barn måste arbetsgivaren även i fortsättningen hålla reda på för vilket barn föräldern begär ledighet. Vidare måste arbetsgivaren beräkna dagarna under vilken föräldraledighet tas ut separat. Detta gäller även om ledigheten i och för sig räknas in i den gemensamma 180-dagarsgräns som föreslås gälla för all semesterlönegrundande frånvaro. Eftersom föräldraledighet med föräldrapenning kan tas ut som längst tills barnet fyller åtta år, måste arbetsgivaren under samma tid hålla reda på när dagarna för barnet tar slut. Har en arbetstagare flera barn krävs att arbetsgivaren beräknar antalet semesterlönegrundande ledighetsdagar för varje barn för sig. Utredningens förslag innebär att en arbetsgivare inte behöver summera någon semesterlönegrundande frånvaro så länge den inte överstiger 180 dagar per intjänandeår. Denna generella administrativa förenkling skulle kraftigt naggas i kanten om de nuvarande reglerna för föräldralediga behålles.

Det andra alternativet som framförts är en förlängning av gränsen om fjorton dagars avbrott i frånvaron för att en ny intjänandeperiod ska påbörjas. Det skulle t.ex. kunna införas en särskild regel för frånvaro med föräldrapenning på grund av barnets födelse som innebär att en arbetstagare som har varit obrutet frånvarande under ett helt intjänandeår utan annat uppehåll än en eller två månader i

en följd, inte längre ska tjäna in semester under sådan frånvaro. En konsekvens av detta skulle kunna bli att fördelningen mellan föräldrarna av uttaget av föräldrapenning skulle bli mer utjämnat. Detta är dock inte något som denna utredningen är satt att påverka. Det är också tveksamt om föräldrar lägger in överväganden om intjänande av semester i sin planering över hur föräldraledigheten ska tas ut. Skulle gränsen utökas skulle vidare ensamstående föräldrar missgynnas eftersom dessa inte har möjlighet att överlåta föräldrapenning till någon annan. Därtill kommer att det skulle bli problematiskt att laborera med flera tidsgränser än de som redan finns i 17 §. En sådan gräns skulle även endast avse uttag av föräldrapenning och inte t.ex. havandeskapspenning eller tillfällig föräldrapenning, vilket ytterligare skulle komplicera tillämpningen.

Utredningen har därför valt att inte föreslå något av dessa alternativ utan anser att den minskning av kostnaderna som begränsningen av intjänande under frånvaro på grund av sjukdom innebär kompenserar för denna kostnadsökning.

5.6 Särskilda regler för arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsat anställda har i praktiken mindre möjlighet än tillsvidareanställda att få årlig betald semester. I dag krävs att en arbetstagare är anställd under intjänandeåret, dvs. under perioden 1 april – 31 mars året därpå, för att han eller hon ska tjäna in betald semester. Denna semester ska sedan läggas ut under semesteråret, dvs. följande 1 april – 31 mars året därpå. En arbetstagare med en tidsbegränsad anställning måste således ha en anställning som löper över skiftet mellan intjänandeår och semesterår och som därtill är så pass lång att betald semester i någon omfattning tjänats in. Har en arbetstagare en ettårig tidsbegränsad anställning kommer arbetstagaren således att ha rätt till 15 dagars betald semester under sommaren om anställningen påbörjats i september året dessförinnan. Påbörjas anställningen däremot den 1 april får samma arbetstagare ingen betald semester alls. Istället utgår semesterersättning då anställningen upphör.

Det är åtminstone i teorin möjligt för en arbetstagare att ”ta semester” mellan två anställningar. Då en anställning upphör krävs att en arbetstagare står till arbetsmarknadens förfogande och aktivt söker arbete för att ersättning ska utbetalas från arbetslöshetsför-

säkringen. Vill den arbetssökande ta semester och utnyttja den eventuella semesterersättning som han eller hon fick efter sin sista anställning ska anmälan ske till Arbetsförmedlingen att arbetstagaren tillfälligt inte är aktivt arbetssökande. Någon ersättning från A-kassan utges inte under en sådan period, däremot betalas ersättning då arbetstagaren åter är aktivt arbetssökande. Det är också möjligt att bibehålla sin sjukpenninggrundande inkomst om arbetstagaren "tar semester" under tid som arbetssökande om ledigheten är högst fem veckor. Frågan är prövad av Försäkringsöverdomstolen, 1986:27. Det innebär att det är möjligt för en arbetssökande att vara ledig och utnyttja eventuell semesterersättning i högst fem veckor per år utan att förlora vare sig SGI eller A-kassa. Däremot kan det eventuellt uppstå problem om den arbetssökande erbjuds ett arbete under samma period som den planerade semestern ska tas ut. I detta fall kan det hända att ersättningen från A-kassan sänks eller bortfaller.

Antalet tidsbegränsat anställda är relativt stort, 2007 var drygt 17 procent av den arbetande befolkningen tidsbegränsat anställda.⁵ Det kan antas att många av dessa har sådana anställningar under en ganska lång tid. Enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) 5 § framgår att det är möjligt att vara tidsbegränsat anställd för vikariat eller i allmän visstidsanställning i upp till två år utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Flera olika typer av anställning kan också kombineras varför en arbetstagare under ännu längre tid än så kan ha flera på varandra följande anställningar hos en och samma arbetsgivare.

Mot bakgrund av detta har utredningen övervägt om reglerna i semesterlagen bör ändras. Det finns dock inget skäl till att dessa arbetstagare på något annat sätt än tillsvidareanställda ska ha möjlighet att få betald semester som ännu inte tjänats in. Däremot har utredningen undersökt om längden av perioden för intjänade av semester bör ändras för tidsbegränsat anställda. Syftet skulle vara att tillgodose att tidsbegränsat anställda, och då särskilt de som har långa sådana anställningar, ska kunna få årlig betald semester precis som arbetstagare med tillsvidareanställningar.

⁵ Enligt uppgifter från Statistiska centralbyrån och AKU, se vidare kap. 6.

5.6.1 Särskilda regler för tidsbegränsade anställda

Utredningen diskuterade en skiss som innebar särskilda regler i semesterlagen för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar.

Huvudlinjerna var följande:

- Betalda semesterdagar tjänas in löpande i proportion till anställningstiden, men arbetstagaren kan inte begära att de läggs ut förrän de har tjänats in.
- Betalda semesterdagar intjänas inte vid frånvaro av skäl som inte är semesterlönegrundande.
- Beräkningen av hur många betalda semesterdagar en arbetstagare har sker när semestern ska läggas ut.
- Vid flera anställningar i följd kan anställningsperioderna i semesterhänseende under vissa förutsättningar ses som en anställning.
- Semesterlön beräknas på samma sätt som för tillsvidareanställda, dvs. enligt sammalöneregeln eller procentregeln.
- Semester läggs ut i slutet av anställningsperioden om det inte träffas överenskommelse om något annat. I annat fall skulle det innebära att lagstiftning infördes om förskottssemester. Betald semester måste läggas ut.
- Eftersom faktorn tolv procent för beräkning av semesterlön är bestämd med hänsyn till att semesterlön inte ingår i beräkningsunderlaget behöver semestertillägg inte utgå vid beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln eftersom arbetstagaren då skulle bli överkompenserad.
- Upphör anställningen innan semestern lagts ut utgår semesterersättning.

Förläggningen av semestern för tidsbegränsat anställda ansågs särskilt problematisk. För att semester ska fylla sitt syfte ska den så långt som möjligt utgå i ett sammanhang. Ska semester tjänas in innan den läggs ut innebär det samtidigt att semestern måste läggas ut i slutet av anställningen. Semester för tidsbegränsat anställda skulle därmed inte nödvändigtvis förläggas till sommaren. Alternativet skulle vara att semestern skulle utgå i förskott. Detta skulle dock innebära att det skulle införas regler om förskottssemester för

de tidsbegränsat anställda. Motsvarande rätt saknas för tillsvidareanställda arbetstagare. Inget av alternativen ansågs särskilt därför som särskilt lämpliga.

Utredningen fann inte skäl att införa särskilda regler för tidsbegränsat anställda på det sätt som diskuterats. Sådana regler skulle inte förenkla lagen och det ansågs tveksamt om det finns något behov av att införa så många särregler för just tidsbegränsat anställda. Vidare bedömdes det vara tillräckligt att tidsbegränsat anställda som i dag har rätt och möjlighet som alla andra att ta obetald semester och finansiera denna med semesterersättning från en tidigare anställning, eller vara lediga mellan två tidsbegränsade anställningar. Förslaget ansågs också betungande rent ekonomiskt för arbetsgivarna. Utredningen gjorde också bedömningen att införandet av särskilda regler för tidsbegränsat anställda inte är nödvändigt för att uppfylla de krav som ställs i EG-rätten, se vidare kap 6.5.

Av förslaget återstår endast den regel som innebär att en arbetstagare vid upprepade tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare i semesterhänseende kan få räkna dessa anställningar som en anställning. Regeln leder till att de arbetstagare som har på varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare får större möjlighet att få betald semester på samma sätt som tillsvidareanställda arbetstagare. Regeln är enkel att tillämpa och gör också att en arbetsgivaren inte behöver beräkna semesterersättning varje gång anställningen upphör.

6 Allmänna överväganden och bakgrunden till dessa

I utredningens uppdrag har legat att uppmärksamma hur semesterregler utformas i kollektivavtal. Likaså har utredningen att beakta EG-rätten och åtaganden enligt relevanta internationella instrument. Detta har utredningen gjort. Vidare de nordiska ländernas lagstiftning på semesterområdet analyserats för att se om uppslag till förenklingar kan hämtas därifrån. Vad som nu har nämnts redovisas i detta kapitel och utgör en bakgrund till utredningens ställningstaganden och allmänna överväganden.

6.1 Allmänna överväganden

6.1.1 Något om utredningens uppdrag

Uppdraget är att se över semesterlagen i förenklings syfte och föreslå betydande förenklingar i lagstiftningen. Det är sålunda inte utredningens uppgift att överväga om förenklingar behövs. Uppgiften är att presentera förslag. I direktiven framhålls tre områden i semesterlagen som särskilt viktiga att förenkla. Det gäller hur betalda semesterdagar ska räknas fram, hur semesterlönen beräknas och hur semesterlönegrundande frånvaro ska hanteras. Gemensamt för dessa områden är att tillämpningen av bestämmelserna fordrar beräkningar av olika slag liksom tillgång till historiska fakta om arbetstagarens frånvaro, tjänstgöringsgrad, löneförhållanden m.m. I fråga om beräkning av semesterlön betonas i direktiven att utredningen bör pröva ett semesterlönesystem som i flertalet fall bygger på den löpande lönen samt ett semestertillägg motsvarande den nu gällande semesterlönefaktorn om tolv procent. Ett sådant system bör enligt direktiven medföra att flertalet fall kan hanteras på det beskrivna sättet. Vidare understryks att en betydande förenkling av

reglerna om semesterlönegrundande frånvaro också bör prövas. Utgångspunkten för utredningens överväganden ska enligt direktiven vara att det sammantagna materiella innehållet i förslagen till ny reglering i huvudsak ska vara neutralt jämfört med nuvarande reglering.

6.1.2 Vad är förenkling?

Förenkling syftar till att underlätta den praktiska tillämpningen genom att reglerna blir lättare att förstå. Men även om reglerna i och för sig blir enklare utformade kan dess tillämpning ändå förutsätta en mängd åtgärder av olika slag. Det kan exempelvis röra sig om att uppgifter måste sparas under flera års tid för att kunna tas fram när en viss situation ska hanteras. Det kan också handla om att beräkningar och kontroller ska göras i flera led. Reglerna kan alltså vara administrativt betungande utan att de åtgärder som föreskrivs behöver vara särskilt komplicerade. I förenklingen ligger därför också att minska den administrativa börda som bärs av den som har ansvaret för reglernas rätta tillämpning.

Förenkling behöver inte betyda att lagtexten blir kortare. Det kan lika gärna förhålla sig på motsatt sätt. Ett förtydligande av en bestämmelse innebär i allmänhet att själva texten blir längre, men är samtidigt en förenkling i den meningen att det bättre kan utläsas i lagtexten hur en regel ska tillämpas. Vinsten ligger i att texten blir mera begriplig.

Det kan även ligga ett betydande förenklingsvärde i lagens disposition. Läsbarheten ökar om exempelvis olika avsnitt markeras med upplysande rubriker så att läsaren lättare hittar till de bestämmelser han eller hon söker.

6.1.3 Semesterlagen

Semesterlagen betraktas allmänt som en svårtillämpad lagstiftning. Flera komponenter i lagen bidrar till komplexiteten. En sådan komponent är att lagen ger rätt till obetald semesterledighet. En annan är möjligheten att spara semesterdagar. Det matematiska inslaget i lagen är påtagligt. Särskilda beräkningar måste göras för att bestämma såväl antalet betalda semesterdagar som semesterlönens storlek. För det sistnämnda gäller dessutom olika regler för

ordinarie och sparad semester. För att kunna utföra de beräkningar som lagen förutsätter fordras tillgång till historiska uppgifter om arbetstagarens arbetsförhållanden och inkomster i anställningen. Till detta kommer bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro med olika tidsgränser beroende på frånvarorsak och samtidigt en koppling till om ersättning utges enligt annan lagstiftning.

En viktig aspekt att beakta när det gäller förenkling av semesterlagen är att lagen kontinuerligt ska tillämpas i varje anställningsförhållande. Semesterlagen ska tillämpas varje år och på samtliga anställda. Arbetstagaren har exempelvis rätt till årlig semester. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren kommer i åtnjutande av denna. Häri ligger bl.a. att fastställa antalet semesterdagar med semesterlön, beräkna semesterlönens storlek och efter förhandling eller samråd lägga ut arbetstagarens semesterledighet. Just detta att lagen ska tillämpas i varje anställningsförhållande och sålunda berör varje arbetstagare och arbetsgivare bör påverka hur lagtexten utformas. Det finns skäl att göra lagtexten mera utförlig än vad som annars är brukligt i lagstiftningssammanhang. Utredningens ambition har varit att arbetsgivare och arbetstagare genom att läsa lagtexten ska kunna förstå hur lagen ska tillämpas i allmänt förekommande situationer. Det är dock ofrånkomligt att förståelsen av vissa bestämmelser ändå kan göra det nödvändigt att konsultera lagens förarbeten.

6.1.4 Kollektivavtal

Enligt direktiven bör utredningen uppmärksamma hur semesterregler är utformade i kollektivavtal. I avsnitt 6.3 redovisas kollektivavtalen på ett antal större avtalsområden inom privat sektor.

Semesterlagen är till stora delar dispositiv. Genom kollektivavtal är det möjligt att avvika från flera av lagens centrala bestämmelser. I vissa avseenden har lagstiftaren förutsatt att parterna utifrån branschspecifika förhållanden genom kollektivavtal närmare reglerar tillämpningen av lagens mera generellt utformade bestämmelser. Så har exempelvis skett när det gäller beräkning av semesterledighet inom processindustri med kontinuerlig skiftgång och bestämd årsarbetstid.

Av 2 § andra stycket semesterlagen framgår att arbetsgivaren får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om avvikelser från lagen

även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande fackliga organisationen. I sammanhanget bör noteras att drygt 90 procent eller 3,6 miljoner av Sveriges cirka 4 miljoner arbetstagare omfattas av kollektivavtal. För de övriga gäller semesterlagen i alla delar.

Täckningsgraden för kollektivavtalen varierar mellan olika sektorer. För den offentliga sektorn är täckningsgraden 100 procent. Den privata sektorn uppvisar skillnader mellan olika branscher. Utan att ha tillgång till exakta uppgifter kan ändå med ganska stor säkerhet sägas att täckningsgraden är avsevärt högre inom industrin, där det finns ett betydande antal stora arbetsgivare, i jämförelse med vissa servicebranscher med många små arbetsgivare som exempelvis handeln, hotell- och restaurang, lokalvård m.fl. Också i en del ”nya” branscher finns ett relativt stort antal arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. IT-branschen är ett exempel.

Den nuvarande semesterlagen har i princip varit oförändrad i över trettio år. I stor utsträckning gäller alltså de branschanpassningar i kollektivavtal som gjordes i samband med att lagen trädde i kraft. Utvecklingen har dock gått därhän att månadslöner blivit allt vanligare på områden där arbetstagarna tidigare avlönades med timlön eller olika former av prestationslön. Detta har i sin tur medfört ändringar i avtalens semesterbestämmelser. Lagens och även avtalens procentregel för beräkning av semesterlönen har i kollektivavtalen kommit att ersättas av sammalöneregeln, d.v.s. arbetstagaren får sin löpande lön under semestern och ett semester tillägg.

Hur avtalssystemet ser ut måste givetvis beaktas när förändringar i lagen diskuteras. Resultatet av en ändrad lagstiftning kan inte gärna bli att grunden rycks undan för den systematik som kollektivavtalen vilar på. När det gäller semesterlönen är det att märka att kollektivavtalen har utgått ifrån lagens procentregel för semesterlöneberäkning. Det har skett på två sätt. I de fall parterna har behållit procentregeln föreskriver avtalen i allmänhet en högre procentsats än lagen, men beräkningsunderlaget är det som föreskrivs i lagen. För de fall sammalöneregeln tillämpas bygger avtalens semesterlönetillägg på en jämförelse med lagens procentregel. Den ordinarie lönen och tilläggen ska tillsammans motsvara minst 12 procent av den förfallna lönen under intjänandeåret.

6.1.5 Utredningens övergripande ställningstaganden

Semesterlagens uppbyggnad och utformning är komplex. Ett antal olika situationer regleras och ofta går dessa in i varandra. Det är svårt att åstadkomma betydande förenklingar av själva lagtexten även om den i viss utsträckning kan göras mera överskådlig och begriplig. Den stora förenklingspotentialen ligger snarare på det administrativa planet. Genom att exempelvis krympa antalet beräkningar, utgå från gemensamt underlag vid dessa, minska skyldigheten för arbetsgivarna att hålla reda på uppgifter om arbetstagarernas löne- och arbetsförhållanden flera år tillbaka i tiden m.m. kan betydande hanteringsmässiga vinster göras.

För utredningen har det varit en grundläggande utgångspunkt att lagen även fortsättningsvis i huvudsak ska vara dispositiv. De lösningar som parterna har valt i sina kollektivavtal ska kunna behållas även om lagen ändras på vissa punkter. Det är dock givet att de förenklingar som föreslås angående beräkningarna av semesterlön enligt procentregeln och semesterlön för sparad semester kan motivera att det i vissa avseenden görs justeringar i avtalen. Önskar parterna behålla avtalens regleringar ska lagen inte lägga några hinder i vägen.

Utredningen har vidare utgått ifrån att semesterlagens systematik och grundläggande principer ska behållas så långt det är möjligt. Direktiven säger heller inget om att lagens struktur ska ändras i grunden. Det är inte ett systemskifte som åsyftas utan en förenkling av den gällande semesterlagen. Något annat har för övrigt inte varit möjligt åstadkomma under den förhållandevis korta tid som utredningen har haft till sitt förfogande.

Vad som nu har sagts innebär sålunda att semesterdagar med semesterlön även i fortsättningen ska tjänas in genom arbete. Semesteråret ska alltså föregås av ett intjänandeår. I den delen sker ingen förändring. Den i lagen fastslagna principen, om att semesterlönens storlek minst ska motsvara den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon i stället hade arbetat, lämnas intakt. Även framledes ska vissa typer av frånvaro grunda rätt till semesterlön. Det finns dock skäl att överväga en begränsning av den semesterlönegrundande frånvaron.

De nuvarande reglerna om semesterlönegrundande frånvaro betraktas allmänt som svårtillgängliga och är dessutom hanteringsmässigt betungande för arbetsgivarna. Avsevärda administrativa fördelar kan uppnås om en gemensam tidsgräns införs för de olika

frånvaroorsakerna och om tiden för oavbruten frånvaro förkortas. Syftet med semester är att bereda arbetstagaren betald ledighet från arbetet för vila och rekreation. Behovet av vila från arbetet tunnans emellertid ut vid oavbruten frånvaro som har pågått längre än ett helt intjänandeår och under vilken tid semesterledighet inte har kunnat läggas ut. Även sambandet mellan att semesterlön ska tjänas in genom arbete försvagas ju längre frånvaron pågår. Semesterrätten får mera karaktären av en allmän inkomstförstärkning än en betald ledighet. Det finns därför skäl att i viss utsträckning förkorta tidsgränserna för semesterlönegrundande frånvaro. När det gäller frånvaro från arbetet på grund av sjukdom bör uppmärksammas att de nya sjukskrivningsreglerna från den 1 juli 2008 innebär att sjukpenning i normalfallet kommer att utgå i endast ett år. En förkortning av tidsgränsen för semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada är även motiverad av detta skäl. Flera års frånvaro från arbetet ska inte längre förekomma.

Att lagens systematik och principer alltjämt ska ligga till grund hänger också samman med det som ovan nämnts om kollektivavtalen. Det bör undvikas att skapa oreda i de förutsättningar som avtalen vilar på.

En annan av utredningens utgångspunkter har varit att inom ramen för lagens systematik söka åstadkomma regler som innebär en enklare hantering av semesterlönen i normalfallen. Med detta menas den vanliga situationen på arbetsmarknaden att arbetstagaren är månadsavlönad med ett bestämt arbetstidsmått och har semesterlönegrundande frånvaro i relativt begränsad omfattning. För det stora flertalet månadsavlönade arbetstagare har också parterna i kollektivavtal kommit överens om att sammalöneregeln ska gälla vid beräkning av semesterlön. Orsaken torde vara att den regeln bedömts vara enklare att tillämpa än lagens procentregel. Det finns sålunda skäl att i lagen införa den regel som numera faktiskt tillämpas på en stor del av arbetsmarknaden. Sammalöneregeln ska därför i fortsättningen bli huvudregel när semesterlönen ska fastställas för arbetstagare med vecko- eller månadslöner. För arbetstagare med timlön eller olika former av prestationslöner behålles procentregeln, som dock förenklas och förtydligas. Procentregeln ska även tillämpas i vissa fall för vecko- eller månadsavlönade arbetstagare, exempelvis när deras arbetstider eller frånvaro är av sådan beskaffenhet att sammalöneregeln inte går att tillämpa på ett enkelt sätt. Då får man falla tillbaka på procentregeln. Ett införande av sammalöneregeln innebär en återgång till vad som

gällde enligt 1963 års semesterlag med olika metoder för att beräkna semesterlönen. Det är dock ingen dramatisk förändring med tanke på att regeln redan frekvent tillämpas på det kollektivavtalsreglerade området.

Ytterligare en utredningens utgångspunkter hänger samman med hur semesterlagen förhåller sig till EG-rätten och då närmast arbetstidsdirektivet. EG-kommissionen har ifrågasatt systemet med intjänandeår och semesterår, men har inte gått vidare i frågan. Utredningens hållning kan beskrivas som att det inte finns skäl att föreslå ändringar i semesterlagens systematik innan det finns klara utslag i EG-domstolen om att den svenska lagstiftningen inte lever upp till arbetstidsdirektivet. Blotta misstanken om att det kan förhålla sig så är inte tillräckligt. Som närmare redovisas i avsnitt 6.5.5 har det dock bedömts att vissa smärre ändringar bör göras i semesterlagen mot bakgrund av den rättspraxis som utvecklats i EG-domstolen.

6.1.6 Ny lag eller ändrad lag

En fråga som utredningen har diskuterat är om förändringar i semesterlagstiftningen bör göras i form av en ny lag eller om ändringarna ska arbetas in i den befintliga lagen. Diskussionen har skett mot bakgrund av att Knas ändringar av semesterreglerna föreslogs ske genom en ny semesterlag. Denna utrednings direktiv talar dock om en översyn av semesterlagen i förenklingssyfte, vilket närmast pekar på att förenklingen ska ske inom ramen för den nuvarande semesterlagen.

De ändringar vi föreslår i sak är inte mer omfattande än att det fullt möjligt att infoga dessa i den befintliga lagen. Vi har stannat för den lösningen. Dessutom är utredningens referensgrupp enig om att det är bättre att ändra i den gamla lagen än att skriva en helt ny lag. Skälen kan sammanfattas i följande punkter.

- Den nuvarande lagen är känd och har tillämpats länge. Om den får mer rubriker och en allmänspråklig översyn kan den användas även fortsättningsvis.
- Att göra en ny lag kräver att en omfattande omskrivning av paragraferna görs vilket kan vara riskabelt, eftersom de flesta paragrafer inte ändras i sak.

- Om en ny lag föreslås kan det synas som om det rör sig om stora förändringar, medan det i själva verket inte är så mycket som ändras. Det blir därför missvisande att göra en helt ny lag.
- Det krävs inga stora utbildningsinsatser om strukturen är densamma som i nuvarande lagen.

6.2 Några bakgrundsfakta

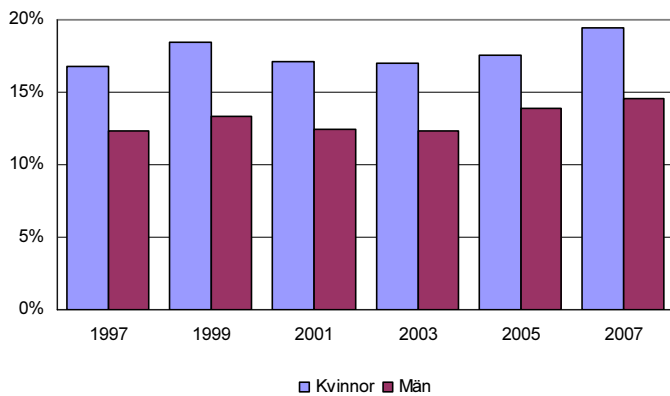
Semesterlagen skrevs på 1970-talet då arbetsförhållandena såg annorlunda ut jämfört med i dag. Arbetstagare har i dag i hög utsträckning månadslön, även inom industrin. Många arbetstagare arbetar i dag deltid, 2004 arbetade 11 procent av männen och drygt 34 procent av kvinnorna deltid. Det är också vanligt att arbetstagare har tidsbegränsade anställningar. Detta är något som har beaktats då utredningen diskuterat förändringar av semesterlagen. Det förslag som utredningen lägger syftar till en semesterlag som är bättre anpassad till dagens arbetsförhållanden.

6.2.1 Tidsbegränsade anställningar

Antalet tidsbegränsat anställda är relativt stort och ökar. År 2007 var 17 procent av den arbetande befolkningen tidsbegränsat anställda.¹ Det är fler kvinnor än män som har tidsbegränsade anställningar, år 2007 var 57 procent av arbetstagarna med sådana anställningar kvinnor. Det är bland de yngre arbetstagarna som tidsbegränsade anställningar är vanligast, och särskilt vanligt är det bland kvinnor. I åldersgruppen 16–32 år hade 43,1 procent av de kvinnliga arbetstagarna tidsbegränsade anställningar. Bland männen i samma åldersgrupp var siffran 30,9 procent. Siffrorna är hämtade ur Arbetskraftsundersökningen och ger en bild av hur läget såg ut en viss mätvecka år 2007 för de tillfrågade individerna.

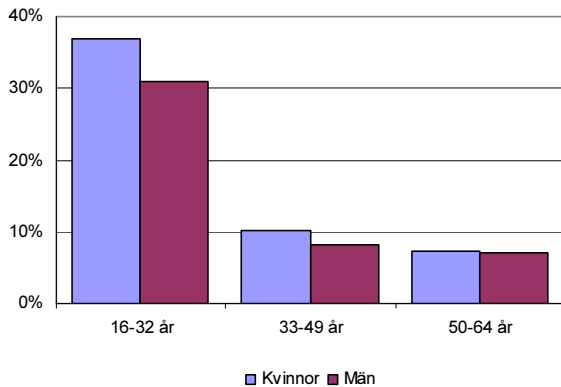
¹ Uppgifter från Arbetskraftsundersökningen, AKU, 2007.

Fler kvinnor än män är tidsbegränsat anställda



Källa: SCB, AKU.

Fler unga arbetstagare har tidsbegränsade anställningar än äldre, särskilt vanligt är det bland unga kvinnor



Källa: SCB, AKU.

Utredningen har i samarbete med SCB försökt få fram siffror på hur länge arbetstagare har tidsbegränsade anställningar och i så fall om arbetstagare med upprepade tidsbegränsade anställningar har samma arbetsgivare eller om de också byter arbetsgivare. Har en arbetstagare flera anställningar hos samma arbetsgivare skulle semester kunna tjänas in och läggas ut på samma sätt som om

arbetstagaren har en tillsvidareanställning. Har arbetstagaren däremot kortare anställningar hos olika arbetsgivare är det mindre sannolikt att arbetstagaren kan hinna tjäna in semester som kan läggas ut innan anställningen upphör. Det finns emellertid ingen nyare tillgänglig statistik över detta. Av en studie som gjordes år 1998 framgår att drygt hälften av de som hade tidsbegränsade anställningar då, också hade det två år senare.² Sedan dess har möjligheten att visstidsanställa arbetstagare ökat, åtminstone på den icke kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden. Enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är möjligt att vara tidsbegränsat anställd för vikariat eller i allmän visstidsanställning i upp till två år utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Olika tidsbegränsade anställningsformer kan också kombineras så att en arbetstagare under betydligt längre tid än så är tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare. Om motsvarande studie gjordes i dag skulle siffran därför sannolikt inte vara lägre.

Att arbetstagare under flera år har flera tidsbegränsade anställningar är naturligtvis bekymmersamt ur ett semesterperspektiv. Utredningen har därför utrett möjligheten att införa särskilda regler för tidsbegränsat anställda, se kapitel 5.6. Det förslag som utredningen lägger är dock betydligt mindre omfattande, se lagförslaget 30 b §, och syftar bland annat till att de arbetstagare som har på varandra tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare ska få betald semester i större utsträckning än tidigare.

6.2.2 Löneformer

Vid den nuvarande semesterlagens tillkomst var det vanligare än i dag att arbetstagare hade prestationsbaserade löner, t.ex. ackordslön. Det bedömdes därför lämpligt att ha en gemensam beräkningsregel (procentregeln) för semesterlön som var neutral i förhållande till vilken typ av lön arbetstagaren hade.

För att kunna ta ställning till om det är lämpligt att föreslå att semesterlön som huvudregel ska utgå enligt sammalöneregeln har utredningen undersökt vilken typ av lön de flesta arbetstagare har. En tillämpning av sammalöneregeln förutsätter som redogjorts för tidigare, att arbetstagaren har vecko- eller månadslön. Annars går det inte att veta vilken lön arbetstagaren ska ha under semestern.

² Undersökningen bygger på AKU och finns refererad i Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för en föränderligt arbetsliv, s 208 och i bilagedelen.

Någon officiell statistik finns inte om detta utan i stället har utredningen med hjälp av arbetsmarknadsparterna i utredningens referensgrupp tagit fram vissa siffror. Av de uppgifter som framkommit kan konstateras att ”fast” lön synes vara den helt dominerande löneformen för arbetstagare i Sverige. Det vanligaste är att en arbetstagare avlönas med månadslön eller, även om lönen beräknas per annan tidsperiod, är densamma varje månad. Oftast beräknas lönen per månad, men även veckolöner förekommer.

Av de inhämtade uppgifterna framgår följande:

Avtalsområde	Månadsavlönade	Timavlönade
Sveriges kommuner och Landsting	90 procent (975 000 personer)	10 procent (109 000 personer)
Staten	93 procent (225 000 personer)	7 procent (17 000 personer)
Svenskt Näringsliv ³	75,9 procent	24,1 procent

LO:s avtalsområde	Huvudsaklig ackordslön	Periodvis ackordslön
Byggnads	23 procent	cirka 50 procent
Livs	45 procent	ingen uppgift
Skogs och trä	2 procent	
Transport	0 procent	
Målare	30 procent	
Fastighets	2 procent	
Seko	0 procent	
Elektriker	16 procent	100 procent
Hotell och restaurang	0 procent	ingen uppgift
Grafiker	5 procent	
Handels	15 procent lagerarbetare	
Pappers	0 procent	
IF Metall	3–4 procent	
Kommunalarbetareförbundet	0 procent	

Från TCO:s avtalsområde finns uppgifter från Unionen om att cirka 10 procent av deras cirka en halv miljon medlemmar har löner som är helt eller delvis rörliga. Med rörliga lönedelar avses främst

³ I denna statistik räknas veckoavlönade som timavlönade. Veckoavlönade är dock sådana vars lön normalt sett bör kunna bestämmas enligt sammalöneregeln.

provisionslön. Vanligast är detta i branscher som telemarketing och försäljning. Bland SACO:s avtalsområden har cirka 16 procent av medlemmarna i Civilekonomerna på den privata sektorn rörliga lönedelar av viss betydelse (10 procent eller mer av grundlönen). Motsvarande siffra för privatanställda medlemmar i Jusek respektive Sveriges Ingenjörer är cirka 10 procent. Med rörliga lönedelar avses främst provisionslön och bonus. Det kan således konstateras att månadsavlönade dominerar på den privata tjänstemannasidan.

Av siffrorna ovan framgår inte hur många som till sin ”fasta lön” har prestationsbaserade tillägg som t.ex. bonus. Arbetsmarknadsparternas uppfattning är att sådana tillägg har ökat på senare år. Om dessa tillägg endast utgör en mindre del av den sammantagna lönen för arbetstagaren kan semesterlönen beräknas enligt sammalöneregeln, se vidare kapitel 2.2.2.

6.2.3 Löneökningar och semestertillägg

För att sammalöneregeln ska ge motsvarande ekonomiska förmåner till arbetstagarna under semestern som procentregeln och samtidigt vara kostnadsneutral i jämförelse med denna, fordras att lagen – i likhet med kollektivavtalen – föreskriver att den aktuella vecko- eller månadslönen förstärks under semestern.⁴ Detta sker genom att lönen räknas upp eller genom ett s.k. semestertillägg. Det ligger i sakens natur att detta får schabloniseras. Att uppnå en exakt likhet mellan reglerna går inte att åstadkomma. Det är ogörligt att varje enskild arbetstagare oberoende av löneförhållanden under intjänandeåret och semesteråret får samma semesterlön med tillämpning av sammalöneregeln och procentregeln. Hur mycket lönen ska räknas upp eller hur stort semestertillägget ska bli, är avhängigt ett antal faktorer. En viktig sådan är de framtida årliga löneökningen på arbetsmarknaden i stort. Av förklarliga skäl är det en högst osäker faktor. Det finns ingen etablerad metod för att fastställa framtida löneökningar. Det kan endast göras mer eller mindre välgrundade prognoser. Löneökningarnas storlek är en förhandlingsfråga. Först när löneavtalen på arbetsmarknaden är klara, kan resultatet efter en tid avläsas i lönestatistiken.

⁴ En genomgång av varför procentsatsen 12 används i 12-procentsregeln finns i kapitel 1.5. En beskrivning av den skillnad som 12-procentsregeln innebär jämfört med en ordning med löpande lön finns vidare i kap. 4.3.2 under rubriken Semestertillägget.

När parterna i kollektivavtalen har bestämt semestertilläggets storlek är också det resultatet av en förhandling. I sammanhanget kan nämnas att då semesterlöneavtalet för tjänstemän på privat sektor träffades 1978 bestämdes semestertillägget per semesterdag till 0,6 procent av aktuell månadslön. De nominella löneökningarna på hela arbetsmarknaden hade under den närmast föregående tioårsperioden varierat mellan sex och femton procent. I dag är situationen en annan. Löneökningstakten har sedan mitten på 1990-talet växlats ner och lönebildningen har radikalt förändrats. För utredningen har det gällt att ha en uppfattning om löneutvecklingen i framtiden. Detta är egentligen en omöjlig uppgift, men det har ändå varit nödvändigt att komma fram till en siffra som ska ingå i beräkningen av semestertilläggets storlek. För att ha något att hålla sig till har utredningen blickat bakåt och hämtat ledning från den officiella lönestatistiken. För perioden 1997–2007 har den genomsnittliga löneökningen enligt lönestrukturstatistiken varit 3,7 procent per år för arbetsmarknaden i dess helhet.⁵ Såvitt kan bedömas saknas skäl att anta att det skulle ske någon dramatisk förändring av löneökningstakten under överskådlig tid. I brist på annat har utredningen därför stannat för att låta den ovan nämnda genomsnittssiffran ingå i ekvationen för beräkning av procentsatsen för semestertillägget.

I och med att semestertillägget ska fastställas i lag som ska gälla för hela arbetsmarknaden är det emellertid ofrånkomligt att det sker i form av ett schabloniserat tal. Samtidigt ska sägas att grundprincipen är orubbad, nämligen att arbetstagaren under semestern har samma lönestandard som om han eller hon i stället hade arbetat. Syftet med semestertillägget är endast att se till att sammalöne-regeln i materiellt avseende motsvarar procentregeln.

Vidare bör beaktas hur semestertillägget har bestämts av parterna på de större avtalsområdena. Som kommer att framgå av det följande avsnittet, 6.3, är semesterlönen för månadsavlönade privatanställda arbetstagare den löpande lönen samt ett semestertillägg om 0,8 procent av den fasta månadslönen per semesterdag. På det kommunala området är motsvarande tillägg 0,605 procent. I statens allmänna löne- och förmånsavtal (ALFA) har tillägget bestämts till 0,44 procent. Affärsverksavtalet (AVA) föreskriver att semester-tillägget ska vara 0,65 procent.

⁵ Uppgifter om löneökningen är hämtad ur Medlingsinstitutets årsrapport 2007, Avtalsrörelsen och lönebildningen, s 85.

För utredningen har det gällt att väga samman olika faktorer när semestertillägget ska fastställas i lag. En sådan faktor är resultatet av en ren matematisk framräkning utifrån ett antagande om att den framtida löneökningstakten i stort kommer att vara densamma som genomsnittet under den närmast föregående tioårsperioden. En annan faktor är vad parterna efter förhandlingar har bestämt semestertillägget till i de dominerande kollektivavtalen på arbetsmarknaden.

6.3 Närmare om kollektivavtalens reglering

Utredningen har gått igenom 17 avtal inom den privata sektorn för att se hur arbetsmarknadens parter har reglerat semesterförmåner. Dessa avtal omfattar de större avtalsområdena och genomgången ger därför en bred överblick över hur semesterregleringen i kollektivavtalen ser ut. En redovisning i tabellform följer som bilaga till betänkandet (de kollektivavtal som nämns i texten anges också med ett nummer för att de lättare ska hittas i tabellen). Att kollektivavtalen på den offentliga sektorn lämnats utanför redovisningen hänger samman med att den övervägande majoriteten dessa avtal sedan lång tid tillbaka har reglerat semesterfrågorna på ett från lagen avvikande sätt. De förändringar i semesterlagen som behandlas i detta betänkande kommer att få begränsad betydelse för de system som har etablerats på de statliga och kommunala områdena.

Den samstämmiga uppfattningen tycks vara att kollektivavtalens regler om semester är lättare att tillämpa än semesterlagen. Detta har framförts under denna utrednings gång och framfördes redan när 1986 års semesterkommitté diskuterade förändringar och förändringar i semesterlagen.

Kollektivavtalen, där varje avtal omfattar en viss mindre eller större bransch, innebär en anpassning av semesterreglerna till de förhållanden som gäller i just den aktuella branschen. Det innebär att kollektivavtalens regler ofta blir enklare att tillämpa jämfört med reglerna i semesterlagen, som måste vara så generella att de kan tillämpas på alla branscher och arbetstagare. Till exempel kan nämnas att kollektivavtal där semesterlön beräknas enligt någon form av sammalöneregler förekommer i branscher där arbetstagare normalt har månadslön, medan semesterlön beräknas enligt en procentregel i branscher där det är vanligt med tim- och prestationslön. På samma sätt innehåller kollektivavtal inom en bransch med

omfattande skiftarbete specifika regler om hur semesterlöner ska beräknas och hur semesterledigheten ska läggas ut för sådana arbetstagare. Kollektivavtalen kan på grund av sin branschanpassning vara specifika och exakta i detaljer som är viktiga just för den branschen, och tydliga regler om detaljer är sådant som gör att reglerna uppfattas som enklare att hantera. Kollektivavtalen är ofta också mer inriktade på den praktiska tillämpningen än vad en lag brukar vara. Det är t.ex. vanligt att avtalen innehåller formler för hur olika beräkningar ska gå till.

Efter en genomgång av kollektivavtalen blir dock den generella slutsatsen att kollektivavtalens semesterregler inte innebär några betydande förenklingar av lagen. En förklaring kan vara att avtalen bygger på semesterlagen, som i sig inte är särskilt lätt tillämpa i vissa avseenden.

Kollektivavtalen på arbetsmarknaden har i många fall en likartad lösning på hur semesterförmåner ska beräknas. Detta kommer att framgå av nedanstående genomgång av avtalen.

6.3.1 Intjänandeår och semesterår

De flesta kollektivavtal på den privata sektorn innebär som lagen att betald semester ska tjänas in innan den kan tas ut. Det får betraktas som en etablerad princip även i avtalssammanhang att semesteråret följer på ett intjänandeår. Ett fåtal kollektivavtal, t.ex. Almega tjänsteföretagen, Medie- och informationsarbetsgivarna ./ HTF, Akademikerförbunden, Tjänstemän (nr 9) eller avtal för IT-företag, Almega ./ Civilekonomerna, Jusek, Sif, Sveriges ingenjörer, IT-företag (nr 12), innebär att det är möjligt att avtala om sammanfallande semester- och intjänandeår. Ett av avtalen, kollektivavtalet mellan Almega tjänsteföretagen och SEKO, ST, Ledarna, Civilekonomerna, Jusek, SRAT och Sveriges ingenjörer, för kommunikationsbranschen, (nr 17) innebär också att arbetsgivaren själv kan besluta om semester ska intjänas löpande. Flera avtal ger också möjlighet att förskjuta intjänande- och semesteråret inom vissa gränser. Endast ett av de avtal utredningen granskat på den privata sektorn innebär att semester- och intjänandeåret sammanfaller. Det är Kollektivavtalet för anställda i bank, mellan Bankinstitutens arbetsgivareorganisation och Finansförbundet (nr 6). På den offentliga sektorn, staten och kommunerna, tillämpas däremot sammanfallande intjänande- och semesterår.

6.3.2 Beräkning av semesterlön

Alla kollektivavtal innehåller från lagen avvikande regler om hur semesterlönen ska beräknas. Genomgående innebär avtalen att arbetstagaren erhåller något mer ersättning än vad en beräkning av semesterlön enligt lagen leder till. De flesta kollektivavtal föreskriver att löpande lön ska utgå under semesterledigheten, dvs. en sammalöneregler, med ett tillägg i form av ett semestertillägg. Det normala är att semestertillägget uppgår till 0,8 procent av den fasta månadslönen per semesterdag. På rörliga lönedelar innebär avtalen ofta att 0,5 procent av summan av de rörliga lönedelar som utbetalts under intjänandeåret utgår som semestertillägg per semesterdag. I dessa fall regleras i princip genomgående att tillägget beräknat på rörliga lönedelar kompenseras för frånvaro under intjänandeåret.

Ett mindre antal avtal anger att beräkning av semesterlön ska ske på samma sätt som lagen, dvs. i procent av lönen under intjänandeåret. Procentsatsen är då ofta något förhöjd. I t.ex. kollektivavtalet (nr 2) mellan Stål- och Metallförbundet och IF Metall för timavlönade är den 13,32 procent och i kollektivavtalet (nr 4) mellan Sveriges Hotell- och restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket, 12,72 procent. Båda avtalen reglerar villkor för anställda med timlön varför det kan vara svårt att tillämpa en ordning med löpande lön som semesterlön. Avtalen med procentberäkning av semesterlönen innehåller ofta bestämmelser om en lägsta semesterlön per dag som inte får underskridas.

6.3.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlagens regler om beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar betraktas allmänt som svåra att tillämpa. Kollektivavtalen innehåller i stor utsträckning likartade regler för beräkning av semesterlön för sparade dagar. Utgångspunkten är normalt att ersättningen beräknas som vanlig semesterlön. De flesta avtalen föreskriver, liksom lagen, att hänsyn ska tas till ändrad sysselsättningsgrad på det sättet att ersättningen för de sparade semesterdagarna ska motsvara tjänstgöringsgraden under det år dagarna sparas. Avtalens regler innebär också ofta att semestertillägget för rörliga lönedelar, som normalt beräknas till 0,5 procent på summan av de rörliga lönedelarna per intjänandeår, ska beräknas genom att

all frånvaro under intjänandeåret (utom semester) ska betraktas som semesterlönegrundande frånvaro. Har en arbetstagare delvis rörlig lön är det därför sannolikt att beräkningen av semesterlön för sparade semesterdagar i den delen inte blir enklare än enligt semesterlagen.

Avtalet (nr 5) mellan Almega och Fastighetsanställdas förbund och SEKO, Serviceentreprenadavtalet, har en intressant metod för att beräkna semesterlön för sparade semesterdagar för timavlönade arbetstagare. Regleringen innebär att värdet av de dagar som ska sparas räknas ut i kronor per semesterdag vid intjänandeårets slut. Den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar som intjänats under året. De sparade dagarna får således ett värde redan när de sparas. När de sparade dagarna därefter läggs ut erhålls den redan beräknade semesterlönen, men först efter att denna uppräknas med de procenttal som motsvarar den centralt överenskomna avtalsmässiga löneökningen mellan intjänandeåret och uttagsåret. Detta är ett sätt att komma runt de ovanstående beräkningarna, och beräkningsmodellen torde användas i de flesta löneberäkningsprogram. (Nutek har i sina mätningar av de administrativa kostnader som semesterlagen föranleder, antagit att alla arbetsgivare med hjälp av löneprogram beräknar semesterlön för sparade dagar på ett liknande sätt.⁶)

6.3.4 Semesterlönegrundande frånvaro

De flesta kollektivavtal innebär inga avvikelser från lagens regler om semesterlönegrundande frånvaro. Avtalen, där semesterlön beräknas enligt en sammalöneregel, innehåller en precisering som innebär att semestertillägget för rörliga lönedelar ska kompenseras vid semesterlönegrundande frånvaro. Till summan av de rörliga lönedelar som utbetalts under intjänandeåret ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. På denna beräknas sedan semestertillägg för rörliga lönedelar.

Beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten, den fiktiva lönen som ska beräknas för att kompensera för semesterlönegrundande frånvaro, är enligt semesterlagen i många fall svår att

⁶ Se Nuteks rapport R 2006:03 Näringslivets administrativa kostnader på arbetslivsområdet, s 123.

göra. Det är därför intressant att se om parterna i avtalen har lyckats förenkla denna.

I avtalet (nr 9) för tjänstemän mellan Almega Tjänsteföretagen, Medie- och informationsarbetsgivarna och Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden beräknas den genomsnittliga dagsinkomsten huvudsakligen på samma sätt som enligt lagen. Avtalet innehåller dock en regel som innebär att skift-, jour, beredskapsersättning och ersättning för förskjuten arbetstid inte ska ingå i beräkningen om sådan ersättning utgått under högst 60 kalenderdagar, vilket innebär en förenkling.

Kollektivavtal som omfattar timavlönade arbetstagare innebär ofta att den genomsnittliga dagsinkomsten beräknas per timme i stället för per dag. I Stål och Metallavtalet för månadsavlönade (nr 3) tillämpas dock timberäkning även för månadsavlönade. Beräkningen går till på så sätt att semesterlöneunderlaget (dvs. lönen under intjänandeåret) ökas för varje semesterlönegrundande frånvarotimme, med ett belopp som motsvarar den genomsnittliga inkomsten som utbetalts per arbetad timme under intjänandeåret. Antalet frånvarotimmar per arbetsdag baseras på det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetsdag under intjänandeåret.

Ett av kollektivavtalen, Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall (nr 15), har en särreglering som avser lång sjukfrånvaro. I avtalet anges att sjukfrånvaro del av dag är semesterlönegrundande även efter 180 dagars sjukfrånvaro. Detta gäller även enligt semesterlagen, men framgår inte tydligt av lagen. När arbetstagaren har varit sjukfrånvarande helt eller delvis under två hela intjänandeår innebär avtalet dock att arbetstagaren därefter i fråga om semesterintjänande ska anses vara anställd på deltid. Arbetstidsmättet ska då fastställas till den tid under vilken arbetstagaren faktiskt utfört arbete under intjänandeåret. Enligt lagen gäller i samma situation att arbetstagaren vid deltidssjukskrivning även efter frånvaro i två intjänandeår har tjänat in semester under 180 dagar av sådan frånvaro per intjänandeår. Tvåårsgränsen löper endast vid hel frånvaro.

I övrigt saknas regler som avviker från lagen när det gäller semesterlönegrundande frånvaro. Det finns således inte några bestämmelser i de undersökta kollektivavtalen som i övrigt reglerar frågan hur arbetsgivare hanterar intjänad semester under lång sjukskrivningstid, t.ex. om intjänade dagar som inte kunnat tas ut på grund av sjukdom får sparas utöver vad som anges i lagen, eller om semesterlön i så fall utgår i stället för ledighet.

6.3.5 Utbetalning av semesterlön

Kollektivavtalen anger vanligtvis att semesterlön ska utbetalas i samband med semestern. I de fall avtalen innebär att semesterlön beräknas enligt en sammalöneregel innehåller avtalen också regler om när semestertillägget ska utbetalas. Normalt utbetalas det generella semestertillägget i samband med semestern, närmast före eller närmast efter semestern, medan semestertillägget avseende rörliga lönedelar betalas vid semesterårets slut eller i juni varje semesterår. En del avtal, t.ex. för tjänstemän inom byggbranschen (nr 1) innebär att en arbetstagare som till en väsentlig del har rörlig lön, à conto kan få semestertillägget avseende rörlig lön (uppskattat av arbetsgivaren) i samband med semestern i stället för vid semesterårets slut.

6.3.6 Semesterersättning

De flesta kollektivavtal innehåller regler om beräkning av semesterersättning, men inte alla. Reglerna innebär genomgående, precis som semesterlönebestämmelserna i avtalen, att arbetstagarna får något bättre förmåner än vad lagen erbjuder. En del avtal reglerar semesterersättning per inestående semesterdag och föreskriver t.ex. att semesterersättning är 4,6 procent plus semestertillägg på 0,8 procent av månadslönen, samt 0,5 procent av de rörliga lönedelarna under intjänandeåret, per outtagen intjänad semesterdag. De avtal som innebär att semesterlön beräknas enligt procentberäkningen tillämpar samma beräkningssätt även för semesterersättningen.

6.3.7 Regler om ändrad sysselsättningsgrad är vanligt

Semesterlagen innehåller inga regler om hur intjänande av semesterlön påverkas då en arbetstagare ändrar sysselsättningsgrad. Det behövs inte, eftersom semesterlön enligt semesterlagen beräknas på intjänandeårets lön. De avtal där semesterlön beräknas enligt en sammalöneregel innehåller alla föreskrifter som innebär att semesterlön ska utgå i proportion till den arbetstidsomfattning som arbetstagaren hade under intjänandeåret. En del avtal reglerar vad som händer om en arbetstagare mitt under en månad ändrar sysselsättningsgrad. I det fallet ska den arbetstidsomfattning gälla som

tillämpats under den större delen av månaden eller under flest dagar.

6.3.8 Förläggning av semester vid intermittert deltidarbete

Semesterlagen saknar bestämmelser om hur semester ska läggas ut då en arbetstagare arbetar intermittert deltid, på så vis att den deltidarbetande är helt ledig vissa dagar och arbetar helt andra dagar. De flesta avtal innebär emellertid att semesterdagarna i dessa fall ska omräknas till nettosemesterdagar enligt följande formel:

Antalet semesterdagar som ska läggas ut på dagar som annars skulle ha utgjort semesterdagar (nettosemesterdagar) =

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{Antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

Arbetar en arbetstagare 3 dagar i veckan och vill han eller hon ta ut 20 dagar (fyra veckor) blir beräkningen: $3 / 5 \times 20 = 12$. Dessa 12 dagar läggs ut på de tre dagar som arbetstagaren skulle ha arbetat. Tolv nettosemesterdagar räcker således till fyra veckors semester.

6.3.9 Förskottssemester

Flera avtal föreskriver att en arbetstagare som inte tjänat in full semester har rätt att begära att få semester med betalning i förskott. I de allra flesta fall är en sådan rätt förenad med en rätt för arbetsgivaren att göra avdrag på lönen om det senare visar sig att arbetstagaren fått mer betald semester än han eller hon tjänat in.

6.3.10 Övriga regler

I kollektivavtal för tjänstemän mellan Almega Tjänsteföretagen, Media- och informationsarbetsgivarna och HTF och Akademikerförbunden (nr 9) finns en regel som innebär att semesterlön ingår i övertids-, mertids- och restidsersättning. Det innebär en förenkling på det sättet att semesterlöneberäkning då kan ske utan att sådan lön måste beaktas särskilt.

Flera avtal innehåller också regler om att arbetstagare som är anställda kortare tid än tre månader inte har rätt till ledighet men väl semesterersättning. I avtalet för Detaljhandeln (nr 11) anges uttryckligen att semesterersättningen aldrig anses ingå i lönen, vilket enligt semesterlagen kan vara fallet vid mycket korta anställningar.

6.4 Nordiska länderna

Utredningen har studerat semesterlagen i Norge, Danmark och Finland för att se om några av de lösningar som finns där kan användas i Sverige. Alla tre länderna har semesterlagar som är betydligt nyare än den svenska. Finlands semesterlag kom så sent som 2005. En intressant iakttagelse är att ju nyare lagen är desto fler beräkningssätt finns det för semesterlön. I Norge tillämpas en procentregel. Danmark tillämpar löpande lön för månads- och veckoavlönade och en procentregel för övriga. Finland har, beroende arbetstidsomfattning och löneform, tre beräkningsmodeller för semesterlön, nämligen löpande lön, genomsnittslöneberäkning och procentregel.

I jämförelse med Sverige intjänas i lägre grad semesterförmåner under frånvaro på grund av t.ex. sjukdom och föräldraledighet. När det gäller sjukdom är gränsen i Danmark fyra månader och i Finland 75 arbetsdagar per år och därtill begränsad per sjukdom. I Norge svarar en offentlig försäkring för motsvarande kostnader.

Betraktat i ett förenklingsperspektiv synes Norge ha det system som kräver minst beräkningar eftersom endast semesterlönen beräknas, antalet semesterdagar är konstant. Därtill betalar en offentlig försäkring semesterlön som intjänas under frånvaro på grund av t.ex. sjukdom. Norge är samtidigt det land som har de sämsta förmånerna när det gäller semester sett till ersättnings storlek och semesterledighetens längd.

En annan detalj som kan nämnas är att både Norge och Finland har regler om att en arbetsgivare på visst sätt ska specificera hur semesterlönen har beräknats. Detta gör att en arbetstagare lättare kan se om "rätt" semesterlön har utgått under semestern. Detta kan visserligen vara en administrativt betungande uppgift för arbetsgivaren, men innebär samtidigt en förenkling för den anställde.

Nedan följer en kort genomgång av de tre ländernas semestersystem. Beskrivningen avslutas med en sammanfattning av skillnaderna i tabellform.

6.4.1 Norge

I Norge beräknas semester enligt semesterlagen (Lov 29. april 1988 nr 21 om ferie). Norge har liksom Sverige ett system med intjänandeår och efterföljande semesterår. Åren följer kalenderåret.

En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar. Påbörjas anställningen efter den 30 september har arbetstagaren rätt till sex semesterdagar. Även lördagen räknas som arbetsdag vilket innebär att 25 semesterdagar motsvarar drygt fyra veckors semester. Arbetstagare över 60 år får sex extra semesterdagar. Någon annan beräkning sker inte av antalet semesterdagar.

Om den semesterlön som intjänats inte kompenserar för den inkomstförlust en arbetstagare gör genom att ta semester kan en arbetstagare avstå från att ta ut obetald semesterledighet. I praktiken innebär det att en arbetstagare måste räkna ut hur stor semesterlönen blir för att veta om han eller hon har råd att ta ut alla sina semesterdagar. Systemet är därför kanske inte så enkelt som det kan tyckas vid en första anblick.

Semesterlönens beräkning

Arbetstagarens lön under intjänandeåret utgör grunden för beräkningen av semesterlönen, § 10 p 1. Även sjuklön och viss annan lön som utbetalts under arbetstagarens frånvaro, t.ex. vid frånvaro för vård av sjukt barn, inräknas i underlaget, § 10 p 4. I beräkningsunderlaget ingår inte ersättning för direkta kostnader som t.ex. kost, bil, logi etc. Inte heller ingår semesterlön, ersättning som utbetalts oavsett närvaro och värdet av förmåner som inte utgått i form av pengar, § 10. Det sammantagna beräkningsunderlaget för semesterlönen ska framgå av lönespecifikationerna för intjänandeåret. Detta ger arbetstagaren en möjlighet att bedöma om han eller hon fått rätt semesterlön.

Arbetstagarens semesterlön är 10,2 procent av beräkningsunderlaget. Vid en ålder över 60 år med rätt till extra semester är

ersättningen förhöjd med 2,3 procentenheter under förutsättning att lönen inte överstiger visst angivet belopp.

En offentlig försäkring ”Trygden” betalar semesterlön för sjukfrånvaro, graviditetspenning och föräldrapenning under en viss begränsad tid. Arbetsgivaren betalar semesterlön som intjänas under militärtjänst upp till tre månader.

Tidpunkten för semester

I första hand ska en överenskommelse träffas om när semestern ska tas ut. Om det inte är möjligt bestämmer arbetsgivaren inom vissa gränser. Huvuddelen av semestern, 18 dagar, ska förläggas mellan den 1 juni och den 30 september och resterande sju dagar ska kunna tas ut i en följd. Bestämmelsen är dispositiv. Tolv dagar kan sparas till nästa semesterår om arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om detta skriftligen, § 7 p 3.

Blir arbetstagaren sjuk i mer än sex dagar under semestern kan han eller hon begära att få ta ut denna senare under semesteråret. Är arbetstagaren sjuk hela semesteråret kan han begära att minst 12 dagar överförs till nästkommande semesterår.

Semesterersättning

När anställningen upphör utan att all semester tagits ut utbetalas semesterersättning motsvarande semesterlönen.

6.4.2 Finland

Den finska semesterlagen (semesterlag 18.3.2005/162) från 2005, är den nyaste av de nordiska lagarna. Även enligt denna lag är betald semester något som måste intjänas. Intjänandeåret, som kallas kvalifikationsåret, löper mellan den 1 april till den 31 mars året därpå. Semestern tjänas in per månad med två och en halv dag eller två dagar per fullgjord kvalifikationsmånad beroende på anställningstid, 5 §. Som full månad räknas 14 arbetade dagar eller 35 timmar. En arbetstagare som arbetar minst 14 dagar per månad, oavsett arbetstid, omfattas av 14-dagarsregeln. Arbetstagare som arbetar minst 35 timmar per månad men mindre än 14 dagar faller under den andra kategorin, 35-timmarsregeln.

Om arbetstagaren inte har varit anställd under hela kvalifikationsåret tjänas två dagar in per full månad. Del av dag summeras uppåt. För arbetstagare som arbetar i löpande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare anses anställningarna vid beräkning av semesterns längd som en anställning.⁷ Den sammanlagda semesterledigheten är fem veckor vid ett intjänande av två och en halv dag in per månad (sex semesterdagar läggs ut per vecka).

En arbetstagares frånvaro, under vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön till arbetstagaren, likställs med arbetad tid. Även viss ledighet för att inte överskrida den högsta tillåtna arbetstiden per vecka, enligt gällande arbetstidsregler, räknas som arbetad tid. Liksom i Sverige tjänas semester in under viss annan frånvaro, bl.a. frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet, rehabilitering, studieledighet mm. Reglerna innebär att olika ledigheter berättigar till semester under viss begränsad tid, under sjukdom tjänas semester in under 75 arbetsdagar och högst 75 arbetsdagar per sjukdom medan gränsen för studieledighet är satt till 30 dagar per år. För arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln räknas tid som är likställd med arbetad tid på ett något annorlunda sätt.

Särskild semester för hemarbetande m.fl.

För arbetstagare som är hemarbetande och vars arbetstid inte kan övervakas, för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt för de arbetstagare som varken omfattas av 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln, finns en särskild rätt till ledighet. Dessa arbetstagare har rätt till ledighet under två vardagar per kalendermånad under vilken de innehaft anställning. För ledigheten utbetalas semesterersättning. Denna bestäms på samma sätt som semesterlön beräknad enligt procentregeln, se nedan.

Semesterlön

Utgångspunkten för semesterlöneberäkningen är att arbetstagaren ska ha sin ordinarie eller genomsnittliga lön under ledigheten.

Semesterlönens beräkningssätt bestäms av hur arbetstagaren avlönades vid kvalifikationstidens utgång den 31 mars. Har arbets-

⁷ Finska regeringens proposition till Riksdagen med förslag till semesterlag och vissa lagar som har samband därmed, s 49.

tagaren därefter, men innan semestern läggs ut, fått månadslön kan arbetstagaren och arbetsgivaren skriftligen avtala om att semesterlönen ska beräknas enligt vad som gäller för månadsavlönade. Semesterlönen ska dock beräknas på olika sätt för olika perioder, om arbetstagaren under kvalifikationsåret både haft rätt till ledighet (vilket berättigar till semesterersättning under anställningen) och har rätt till ordinarie semester med semesterlön. Som huvudregel betalas semesterlönen ut innan ledigheten börjar, 15 §.

Den finska semesterlagen föreskriver tre olika beräkningsformer för semesterlön, löpande lön, genomsnittsberäkning och en procentberäkning.

Löpande lön

Om en arbetstagare har månads- eller veckolön utbetalas den ordinarie lönen under semestern. Semesterlönen ska utökas med sådana andra lönedelar som regelbundet utgår till arbetstagaren. Semesterlönen på den ersättningen beräknas enligt den genomsnittliga daglöneberäkningen.

Har arbetstagaren inte semester under en hel avlöningsperiod, normalt en kalendermånad, beräknas semesterlönen genom att dagslönen (som beräknas i förhållande till antalet arbetsdagar i månaden) multipliceras med antalet arbetsdagar som ingår i semesterperioden.

Genomsnittlig daglöneberäkning

Om en arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln har tim- eller prestationslön beräknas semesterlönen på grundval av en genomsnittlig daglöneberäkning. Grundprincipen för beräkningen är att lönen under kvalifikationsåret divideras med antalet arbetade dagar under samma tid. Den genomsnittliga daglönen multipliceras sedan med en viss koefficient som motsvarar antalet semesterdagar. En tabell för detta finns i lagen. Lagtextens lydelsen är följande.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lön som under kvalifikationsåret har betalats till arbetstagaren eller förfallit till betalning för arbetad tid, fränsett den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret, ökat med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den i lag angivna ordinarie arbetstiden per dygn eller, om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn, med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den genom avtal överenskomna ordinarie arbetstiden.

Procentberäkning

För arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar per månad och som har tim- eller prestationslön eller som har månadslön utan att enligt avtal arbeta minst 35 timmar varje månad tillämpas procentbaserad semesterlön. Enligt denna beräkningsmetod beräknas semesterlönen procentuellt av den förfallna lönen under kvalifikationsåret, 10 § 4 st och 12 §. För den som varit anställd under hela kvalifikationsåret uppgår ersättningen till 11,5 procent av lönen under kvalifikationsåret, i annat fall är den 9 procent. Om arbetstagaren under året haft frånvaro som berättigar till semester ska lönen utökas med den lön som skulle utgått under denna tid, kalkylerad lön. Semesterlönen blir således 11,5 procent eller 9 procent av den sammantagna summan av lönen för arbetet, annan lön som utbetalts för frånvaro samt den kalkylerade lönen.

Semesterersättning

Semesterersättning för den som slutar sin anställning betalas enligt beräkning av semesterlön. Har någon semester inte intjänats betalas en procentbaserad ersättning beräknad på lönen för arbetad tid.

Tidpunkten för semester, periodisering och förkortad arbetstid

Som huvudregel gäller att 24 semesterdagar ska tas ut under sommaren, sommarsemester. Semesterperioden löper mellan den 2 maj till och med den 30 september. Resten av semestern, vintersemester, ska tas ut någon gång innan nästa semesterperiod börjar löpa, 20 §. Om det rör sig om säsongsbetonat arbete och det därför är svårt för arbetsgivaren att ge semester under semesterperioden kan sommarsemestern förläggas utanför semesterperioden, men inom kalenderåret. En semestervecka består av sex dagar eftersom lördagar också räknas in. Minst 12 dagar av semestern måste tas ut i en följd.

Det står arbetsgivare och arbetstagare fritt att inom vissa gränser avtala om att semestern ska delas upp och tas ut vid annan tidpunkt än den som beskrivits ovan. Det är t.ex. det möjligt att avtala om att två veckor av semestern ska tas ut senast innan nästa semesterperiod löpt ut. Det blir då möjligt att skjuta fram en del av semestern så att man slår ihop två semestrar.

Det är också möjligt att ta ut den delen av semestern som överstiger 24 dagar i form av förkortad arbetstid, 21 §. Detta ska ske på arbetstagarens initiativ och avtalas skriftligt.

Arbetsgivaren kan inte utan arbetstagarens samtycke lägga semesterns första dag på en dag som normalt skulle vara ledig, om det leder till minskat antal semesterdagar. Högst tre dagar under semestern får läggas ut på lediga dagar. Arbetsgivaren kan heller inte ensidigt bestämma att semester ska läggas ut då arbetstagaren är föräldraledig. Semestern ska då läggas ut inom sex månader från att denna ledighet upphört. Liksom i Sverige kan en arbetstagare som blir sjuk under sin semester begära att få semestern uppskjuten.

Semesterlönespecifikation

För att en arbetstagare ska kunna se att rätt semesterlön har utgått anges i 28 § att arbetsgivaren vid utbetalning av semesterlön eller semesterersättning ska upprätta en semesterlönespecifikation. Av den ska framgå hur semesterlönen beräknats och på vilka grunder.

Det krävs även att arbetsgivaren särskilt bokför arbetstagarens semestrar, sparade ledigheter, semesterlöner och semesterersättningar. Semestrarnas längd, tidpunkt och lönerna och ersättningsarnas belopp ska framgå.

Övriga regler

Semesterlagen innehåller även särregler för statstjänstemän och föreskrifter om dispositivitet genom kollektivavtal. Att märka är att lagen även är straffsanktionerad. En arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas böter för semesterförseelse om

- arbetstagaren inte får semester eller måste arbeta under sin semester, eller
- arbetsgivaren underlåter att ge arbetstagaren en semesterlönespecifikation, eller
- arbetsgivaren inte håller semesterlagen och de avtal som träffats om semester tillgängliga för arbetstagarna.

6.4.3 Danmark

I Danmark trädde en ny semesterlag ikraft i början av 2001, lov nr. 396 af 31. maj 2000 om ferie. Liksom i Sverige krävs att semester intjänas, intjänandeåret "optjeningsåret" löper kalenderårsvis. En arbetstagaren intjänar 2,08 betalda semesterdagar per anställningsmånad, en anställning som löper under hela intjänandeåret ger 25 semesterdagar eller fem veckors semester. Arbetar den anställde sex dagar i veckan tjänas 2,5 dagar in per månad vilket ger 30 dagar per år, dvs. fem veckors semester. Är en arbetstagare anställd kortare tid än en månad intjänas semester i förhållande till anställningstiden. Semesteråret löper från den 1 maj till den 30 april året efter intjänandeåret, 12 §. Semester som intjänas under kalenderåret 2007 ska således tas ut under perioden den 1 maj 2008 till den 30 april 2009.

Frånvaro från arbetet när arbetsgivaren inte betalar lön ingår inte i anställningstiden, t.ex. frånvaro på grund av förlösning eller sjukdom. (Se dock bestämmelsen om särskild kompensation vid sjukfrånvaro nedan.)

Det finns alltid en rätt till 25 dagars obetald semester. Rätten till ledighet är således skild från rätten till betalning.

Semesterlön

Den som har en uppsägningstid på minst en månad och som har rätt till lön för helgdag och sjuklön, har rätt till semesterlön. Dessa arbetstagare kallas för månadsanställda. Semesterlönen för månadsanställda uppgår till den lön arbetstagaren har när semestern påbörjas. Det är den löpande lönen som utgår. Till denna kommer ett semestertillägg på en procent av lönen under intjänandeåret. Arbetstagaren kan också kräva ersättning för eventuell provision som han eller hon går miste om under ledigheten. Ersättningen utbetalas direkt av arbetsgivaren. Innan ett intjänandeår påbörjas kan en arbetstagare i stället för att få semesterlön och lönetillägg baserat på sin löpande lön kräva att få semesterlön i form av tolv procent av lönen under intjänandeåret, § 23.

Om tjänstgöringsgraden ändrats mer än 20 procent mellan intjänandeåret och den dag semestern påbörjas sker justering av lönen i förhållande till ändringen, annars sker ingen ändring. Semesterlönen utbetalas senast när semestern påbörjas.

Andra anställda, som t.ex. timavlönade, tjänar löpande in semesterlön som inbetalas till Feriekonto. Semesterlön för dessa arbetstagare motsvarar 12,5 procent av lönen under intjänandeåret och förfaller till betalning senast i slutet av det kvartal då semestern tagits ut, § 24.

Tidpunkten för semester

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska i första hand komma överens om när semestern ska läggas ut. Kan enighet inte nås bestämmer arbetsgivaren. I så fall ska arbetstagaren minst tre månader innan semestern påbörjas få besked om detta. Minst 15 semesterdagar, dvs. tre veckor (hovedferien) ska tas ut i ett sammanhang mellan den 1 maj och den 30 september, § 14. Har arbetstagaren tjänat in färre än 15 betalda semesterdagar anses hela semestern vara huvudsemester.

Av de betalda semesterdagar som överstiger 15 ska om möjligt åtminstone fem tas ut i ett sammanhang, men uttag kan även göras av enstaka dagar. Denna semester kan förläggas när som helst under semesterperioden. Om semestern inte läggs ut kan arbetstagaren gå miste om sin semesterlön. Detta gäller dock inte om semestern har sparats, eller om skälet till att semestern inte har kunnat läggas ut är t.ex. sjukdom eller värnplikt. I dessa fall utgår semesterersättning motsvarande semesterlönen.

Semester får inte förläggas under uppsägningstid om denna är tre månader eller kortare. Om arbetsplatsen hålls stängd under julen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagarna med fler än 15 intjänade semesterdagar, måste förlägga semester under stängningen. Gör arbetsgivaren inte det, måste lön betalas för den tiden. En anställd som inte intjänat full semester kan dock inte kräva betalt under tid arbetsplatsen hålls semesterstängd på sommaren, § 17.

Semester uttas i följande ordning, först sparad semester om sådan finns, sedan betald och sist obetald semester, § 18.

Sjuksemesterersättning

En arbetstagare som inte har rätt till full sjuklön har under viss tid rätt till kompensation för varje sjukdag uppgående till 12,5 procent av den lön arbetstagaren hade de sista fyra veckorna före sjukskrivningen om han eller hon är sjuk mer än tre dagar. Som huvudregel förutsätter denna rätt att arbetstagaren har varit anställd sammanhängande minst tolv månader hos arbetsgivaren. Sjuksemesterersättning betalas högst för sjukdom under fyra månader per kalenderår och högst för fyra månader för samma sjukdom. Under tid då denna ersättning utgår intjänas också betalda semesterdagar.

Feriekonto

Feriekonto är en slags semesterlönefond som administreras av Arbejdsdirektoratet, Feriekontoret. Semesterlön och semesterersättning inbetalas av arbetsgivaren till Feriekonto för andra anställda än månadsanställda. Därifrån sker utbetalningen till arbetstagaren antingen av arbetsgivaren eller den som administrerar fonden. Har arbetsgivaren kollektivavtal sköts detta dock enligt annan ordning. Det finns regler om vad som händer om arbetsgivaren inte sköter inbetalningen till fonden eller om arbetstagaren felaktigt får ersättning från fonden, t.ex. om arbetstagaren arbetar och får lön från annan arbetsgivare under sin semester. En sådan arbetstagare kan bli ersättningskyldig.

6.4.4 Jämförelsetabell:

	Norge	Finland	Danmark
Krav på intjänande	Intjänandeår är kalenderår, semesterår är kalenderåret därefter Antalet semesterdagar är alltid 25.	Intjänandeår = 1 april till 31 mars, semesterår är samma period som följer	Intjänandeår kalenderår, semesterår därpå följande 1 maj till 30 april
Semesterlön	Procentberäkning av intjänandeårets lön.	Löpande lön, eller procentberäkning av intjänandeårets lön, eller genomsnittlig daglön intjänandeårets lön. Det är löneformen vid slutet av intjänandeåret avgör.	Månadslön: Löpande lön + semestertillägg på 1% av intjänandeårets lön. Timavlönade: Procentberäkning av lönen under intjänandeåret.
Frånvaro ger rätt till semester	Ja	Ja	Ja, särskild sjuksemesterersättning kan utgå
Staten inblandad	Semesterlön under sjukfrånvaro mm betalas av staten	Nej	Statligt förvaltningsfond som förvaltar semesterlön för timavlönade.
Specifikation	Beräkningsunderlaget för semesterlön ska framgå av löneårsbeskedet	Särskild semesterlönespecifikation ska ges till arbetstagaren.	
Ändrad tjänstgöringsgrad	Behövs ej, semesterlönen beräknas på lönen under intjänandeåret.	Om arbetstiden ändras under kvalifikationsåret kan avtalas om att semesterlönen ska beräknas enligt genomsnittslöneberäkningen i stället för att löpande lön utgår.	Mindre ändring av tjänstgöringsgrad, 20 procent, mellan intjänandeår och uttag av semester påverkar ej.

6.5 EG-rätt

I EG-rätten finns flera regler som berör rätten till semester. Den mest detaljerade regleringen finns i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG och den praxis som följt därav. Art 141 i EG-fördraget reglerar principen om lika lön för kvinnor och män. I denna bestämmelse har begreppet lön tolkats vidsträckt och omfattar t.ex. även semesterlön. Det finns också flera direktiv på jämställdhetens område som måste beaktas även vid reglering av semester. Detta gäller direktivet 92/85/EG om skydd i samband med graviditet och amning och det nya omarbetade direktivet 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet som bland annat innehåller de regler som härrör från likabehandlingsdirektivet 76/207/EG och direktivet om lika lön 75/117/EG.⁸ Även deltids- och visstidsdirektiven (97/81 och 99/70) måste uppmärksammas eftersom de innebär att arbetstagaren inte får särbehandlas i semesterhänseende enbart på grund av att denne har en visstidsanställning eller en deltidsanställning.

I det följande redogörs för arbetstidsdirektivet och EG-domstolens praxis om rätten till semester. Vidare analyseras visstids- och deltidsdirektivet. Därefter görs en genomgång av hur de EG-rättsliga reglerna påverkar semesterlagen. Slutligen redovisas utredningens bedömning av i vilken utsträckning semesterlagen bör ändras med hänsyn till EG-rätten.

6.5.1 Arbetstidsdirektivet

Semester är en grundläggande rättighet

Varje arbetstagare ska enligt art 31.2 i den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ha rätt till årlig betald semester. Bestämmelsen har sitt ursprung i art 2.3 i Europarådets sociala stadga och i p 8 i den sociala stadgan om arbetstagarnas sociala grundrättigheter⁹ och i direktivet 93/104/EG som föregick det nya arbetstidsdirektivet 2003/88/EG.

Stadgan om de grundläggande rättigheterna är inte rättsligt bindande utan kan ses som ett uttryck för de sociala värderingar som

⁸ Direktivet ska vara implementerat senast den 15 augusti 2008.

⁹ Gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter antogs i Strasbourg den 9 december 1989 av medlemsstaternas stats- och regeringschefer.

finns i gemenskapen. Rätten till årlig semester betald semester anses vara en grundläggande rättighet.

Arbetstidsdirektivet

Rätten till semester finns fastslagen i art 7 i arbetstidsdirektivet enligt följande lydelse.

Årlig semester

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.
2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

Direktiv är bindande för medlemsstaterna i förhållande till de mål som uppställs i direktivet. Av art 15 framgår att arbetstidsdirektivet är ett minimidirektiv vilket innebär att medlemsstaterna kan införa bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagarna. Däremot är det inte tillåtet att underskrida den nivå som anges i direktivet. I art 17 finns bestämmelser om att det är möjligt att göra undantag från vissa regler i direktivet. Avvikelser från art 7 om rätten till årlig betald semester är dock inte möjliga.

Art 7 innehåller ett krav på fyra veckors årlig betald semester. Semestern ska erhållas och beviljas i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning och praxis. Vidare framgår att det inte är tillåtet att ersätta semesterledighet med betalning. Syftet med rätten till årlig betald semester är att tillförsäkra arbetstagare rätt till ledighet för vila och rekreation. En möjlighet att ersätta ledighet med pengar skulle strida mot detta syfte. Det följer uttryckligen av stadgandet i p 2 att kontant betalning endast är tillåten när anställningen upphör.

Regleringen har preciserats och förtydligats genom EG-domstolens praxis. Varje inskränkning i själva rätten till semester har av EG-domstolen betraktats som otillåten. EG-domstolen anser att rätten till semesterledighet och semesterlön är två sidor av samma rättighet. Det är således inte möjligt att uppfylla kravet på årlig betald semesterledighet enbart genom obetald semesterledighet.

Det finns ett antal domar om tillämpningen av arbetstidsdirektivets regler om semesterledighet. Dessa redovisas och analyseras nedan. Ett par ärenden är också på väg mot avgörande. Dessa

kommer också att uppmärksammas genom att generaladvokaternas yttrande redovisas.

6.5.2 Praxis från EG-domstolen

C 173/99 BECTU

En domstol i Storbritannien begärde ett förhandsavgörande och frågade om det är förenligt med arbetstidsdirektivets art 7 att rätt till semester inte uppkommer förrän en arbetstagare varit anställd under 13 veckor i en obruten följd. När arbetstagaren kvalificerat sig för semester ger även dessa 13 veckor rätt till ledighet. Domstolen besvarade frågan nekande. Även om art 7 i direktivet är formulerad så att arbetstagarna ska få en årlig betald semester om minst fyra veckor ”i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis” innebär inte detta att ett medlemsland har frihet att förhindra uppkomsten av rätten till semester. Medlemsländerna kan dock, p 53, uppställa villkor för utövande av rätten till årlig semester och uppställa tillämpningsföreskrifter som konkret anger när en arbetstagare har rätt att ta semester.

Generellt yttrade domstolen följande om tillämpningen av art 7. Regeln om semesterledighet är en princip av särskild betydelse, vars syfte är att på ett effektivt sätt säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det framgår direkt av direktivet att det inte är möjligt att göra undantag från bestämmelsen. Medlemsländerna får endast verkställa principen inom de gränser som uppställs i direktivet. Domstolen framhöll också att rätten till semesterledighet ska ses som en social rättighet som direkt tillerkänns varje arbetstagare, p 47.

I sin argumentation för att reglerna skulle vara förenliga med direktivet anförde Storbritannien att det inte är nödvändigt för korttidsanställda att ha rätt till semester eftersom de inte har hunnit bli uttröttade och i behov av vila under de första veckorna av sin anställning, se p 61. Detta argument godkändes inte av EG-domstolen. Arbetstagare med korta anställningar befinner sig ofta i en mer prekär situation än tillsvidareanställda arbetstagare och det är därför viktigt att se till att de korttidsanställda arbetstagarna har rätt till skydd av säkerhet och hälsa.

Domen ger således vid handen att det inte är förenligt med arbetstidsdirektivet att ha nationella regler som förhindrar rätten

till uppkomst av semester. Däremot synes inte domen innebära ett förbud mot att uppställa krav på en viss anställningstid som villkor för att få ta ut semester. EG-domstolen framhåller också i domen att man inte kan anta att tidsbegränsat anställda arbetstagare får tillräckligt med vila mellan olika kortare anställningar och att de därför inte skulle ha samma behov av ledighet som andra arbetstagare.

C – 342/01 Merino Gomez

I målet C-342/01 begärde en spansk domstol ett förhandsavgörande från EG-domstolen angående tolkningen av bland annat arbetstidsdirektivets art 7 om semester. Enligt spansk rätt var det inte möjligt för en mammaledig arbetstagare att förlägga sin semester efter mammaledigheten om det innebar att semester då skulle tas ut vid en annan tidpunkt än den semesterperiod som var avtalad för övriga arbetstagare. Konsekvensen av detta blev att den mammalediga arbetstagaren förlorade sin rätt till årlig semester. I målet ställdes fråga om detta var förenligt med principen om lika-behandling, om icke-diskriminering av gravida eller ammande kvinnor och med arbetstidsdirektivets semesterbestämmelse.

EG-domstolen konstaterar i sin dom att en sådan ordning står i strid med art 7.1 i arbetstidsdirektivet eftersom arbetstagaren förlorar sin rätt till årlig betald semester, p 33. Detta direktiv tillsammans med direktivet om likabehandling (76/207/EG) och direktivet om hälsa och säkerhet för gravida och ammande arbetstagare (92/85/EG) innebär att en mammaledig arbetstagare har rätt att förlägga sin årliga semester under en annan period än den planerade semesterledigheten om den sammanfaller med mammaledigheten. Syftet med de olika typerna av ledighet är inte desamma, och det kan därför inte anses, menade EG-domstolen, att en mammaledighet kan ersätta rätten till årlig semester.

C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

I målet C-124/05 begärde en domstol i Nederländerna ett förhandsavgörande angående frågan om semester kan bytas mot konstant ersättning även i andra fall än när anställningen upphör. I Nederländerna gällde en ordning som innebar att semester utöver

ett visst antal minimisemesterdagar kunde ersättas med pengar. EG-domstolen konstaterade att detta inte var förenligt med direktivet. En ordning där semesterdagar kan föras över till ett efterföljande år och då fås ut i kontakt ersättning ger ett incitament att avstå från att ta ut semester. Semester som ackumulerats vid slutet av året ska föras över till nästa år för att tas ut då, och inte ersättas med betalning.

Av intresse är domstolens uttalande när den argumenterar för att semester som tas ut under ett senare år även fortsättningsvis regleras av direktivet, p 30.

Semesterns positiva effekt på en arbetstagares säkerhet och hälsa utvecklas visserligen till fullo när den tas ut under det år som den var avsedd för, det vill säga innevarande år. Viloperioden förlorar dock inte sin verkan i detta hänseende om den tas ut vid ett senare tillfälle.

C-131/04 Robinson-Steele

I de förenade målen C 131/04 (Robinson-Steele) och C 257/04 begärde två brittiska domstolar förhandsavgörande avseende vissa frågor om rätt till årlig betald semester. Båda domarna behandlade frågan om arbetstidsdirektivets förenlighet med ett system där semesterlönen inte utgår i samband med semestern, utan inkluderas löpande i lönen, så kallad "rolled-up holiday pay".

EG-domstolen ansåg inte att det är förenligt med art 7 att en del av den löpande lönen avser betalning för årlig semester, om inte arbetstagaren erhåller betalning utöver det belopp som normalt utgår för utfört arbete. Domstolen ansåg att begreppet årlig betald semester innebär att ordinarie lön ska utgå under viloperioden. Att semesterlön avtalas ingå i befintlig lön utan att den ökas strider således mot direktivet.

Domstolen konstaterade vidare att det inte framgår av direktivet när betalning för semester ska ske. Det ska varje medlemsland reglera själv. Direktivet behandlar emellertid rätten till årlig semester och rätten till betalning under denna som två delar av en sammanhängande rättighet, p 58. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagaren ska få samma ersättning under ledigheten som när han eller hon arbetar. Tidpunkten för betalningen måste därför fastställas i enlighet med detta, p 59. Det är heller inte tillåtet att ersätta semesterledighet med kontant ersättning. Regler ska därför inte innebära att det finns risk för att minimiperioden av betald

ledighet inte utgår som semesterledighet utan ersätts med pengar. Domstolen slog därför fast att det inte är förenligt med direktivet att semesterlön utbetalas spritt över arbetsåret och tillsammans med lönen för utfört arbete, i stället för att utbetalas för en bestämd period då arbetstagaren faktiskt tar semester.

Domstolen konstaterade till sist att semesterlön som ändå utbetalts tillsammans med ordinarie lön löpande under året, i stället för under semestern, *kan räknas som semesterlön för faktiskt uttagen semester* om den löpande utbetalningen skett på ett öppet och begripligt sätt.

Följande slutsatser kan dras av domen:

- Rätten till semester och rätten till ersättning under semestern är två sidor av samma rättighet. Utgångspunkten är att arbetstagaren ska ha sin normala ersättningsnivå även under ledigheten. Det är dock medlemsländerna som ska avgöra vid vilken tidpunkt lönen ska utbetalas eftersom detta inte regleras i direktivet. Principen tycks dock vara att ersättningen ska utbetalas i samband med semestern.
- Det är inte möjligt att ha ett system där semesterlönen inkluderas i den löpande lönen om detta innebär att ledigheten i praktiken kan avstås, och i stället fås ut i kontant betalning. Sådan ersättning i stället för semesterledighet är endast tillåten när anställningen upphör och ledigheten därför inte kan tas ut.
- Om det säkerställs att arbetstagaren tar ut sin ledighet finns det emellertid inget som hindrar att ersättningen, om den har utbetalts löpande under året tillsammans med lönen för utfört arbete, räknas som ersättning för semesterledigheten. Ett sådant system måste dock vara både tydligt och begripligt för att det ska vara förenligt med direktivet.
- Sker utbetalning av semesterlön löpande måste detta avspeglas i storleken på den ersättning som utbetalas till arbetstagaren. Lönen måste faktiskt ökas med ett belopp som avser ersättning för semester. Det är således inte förenligt med direktivet att avtala om att den ordinarie lönen inbegriper semesterlön utan att denna justeras uppåt.

6.5.3 Ännu icke avgjorda mål

Målen har ännu inte slutligen avgjorts. Genomgången har därför skett mot bakgrund av generaladvokatens yttrande.

C – 350/06 Schultz-Hoff

Frågan i målet är under vilka förutsättningar ett medlemsland har rätt att föreskriva att rätten till semester förfaller. I Tyskland fanns regler som innebar att en arbetstagare som var sjukskriven och inte kunde ta ut sin semester förlorade rätten till semesterledighet och inte heller fick kontant ersättning för denna i det fall anställningen upphörde genom att den anställde pensionerades.

Generaladvokaten sammanfattar det som hittills framkommit ur rättspraxis och anger därvid att medlemsstaterna förutsätts närmare föreskriva hur rätten till semester ska regleras, hur rätten ska utnyttjas och beviljas. Som exempel pekar hon på att medlemsstaterna kan införa regler om

- hur semesterledighet ska organiseras och planeras,
- en eventuell skyldighet för arbetstagaren att informera om när han eller hon har för avsikt att ta ut sin semester,
- ett fastställande av viss kortaste arbetsperiod som ska föregå semesteruttag, samt
- villkor för proportionell beräkning av semester om anställningen varat kortare tid än ett år.

Generaladvokaten uttalar att en regel, som innebär att rätten till årlig betald semester förfaller efter en bestämd tidsperiod om den inte utnyttjats, strider mot syftet med art 7. Regeln om förbud mot att spara semester som finns i den tyska rättsordningen syftar till att säkerställa att semestern faktiskt läggs ut. När en arbetstagare av skäl som ligger utanför hans eller hennes kontroll, t.ex. sjukdom, inte kan begära att semestern läggs ut blir effekten den motsatta och arbetstagaren förlorar en rättighet på grund av sin frånvaro. Detta är inte förenligt med art 7. Detsamma gäller reglerna om att semesterersättning inte utgår om anställningen upphör utan att semestern kan tas ut, p 73.

Generaladvokaten skriver vidare, p 79: ”Uppkomsten av rätten till årlig semester respektive semesterersättning är inte villkorad av

att arbetstagaren har fullgjort någon faktiskt tjänstgöring, vilket innebär att arbetstagaren har denna rätt även om han varit frånvarande på grund av sjukdom under hela semesteråret.”

Semester intjänas således även när arbetstagaren är sjuk och får tas ut när arbetstagaren träder i tjänst igen. Av yttrandet framgår inte uttryckligen att är oförenligt med direktivet att semestern ersätts med kontant betalning om den inte kan tas ut. Generaladvokaten understryker dock att art 7.2 innebär att den enda gången semester kan ersättas med kontant betalning är när anställningen upphör.

C-520/06 Stringer

I målet frågar en brittisk domstol om en arbetstagare som varit frånvarande på grund av sjukdom har rätt till årlig betald semester och i så fall om den rätten kan tas i anspråk under sjukskrivningsperioden. Generaladvokaten menar att det handlar om två olika saker, nämligen rätten till semester och det praktiska utövandet av den rätten.

När det gäller rätten till semester vid sjukdom uttalar generaladvokaten att detta rör den direkta tillämpningen av art 7.1. Det är således inte endast frågan om hur rätten till semester ska regleras, vilket är en fråga för medlemsstaterna. Om arbetstagare som varit sjukskrivna skulle sakna rätt till årlig betald semester skulle detta innebära att antalet personer som omfattas av 7.1 inskränks. Detta ligger utanför medlemsstaternas kompetens.

Generaladvokaten erinrar också om att arbetstidsdirektivet är ett minimidirektiv och att medlemsstaterna har rätt att införa regler som ger arbetstagarna bättre rättigheter. Däremot har medlemsstaterna inte rätt att underskrida den nivå som föreskrivs i direktivet. När det gäller rätt till semester under sjukdom drar generaladvokaten en parallell till ILO-konventionen nr 132 om semester och gör gällande att den gemenskapsrättsliga nivån på skyddet för arbetstagares semester inte kan understiga den nivå som uppställs i konventionen. ILO-konventionen innebär att rätten till semester inte får göras beroende av en arbetstagares arbetskapacitet, p 65 och 66. En arbetstagare har således rätt till semester från den första anställningsdagen och rätten förloras inte på grund av sjukfrånvaro, p 69.

ILO-konventionen innebär vidare att sjukledighet inte kan ersätta semesterledighet eftersom de olika typerna av ledighet fyller olika syften. Ett liknande resonemang fördes i fallet Merino Gomez där EG-domstolen slog fast att mammaledighet inte kan ersätta semesterledighet. Intjänad semester måste därför få sparas och läggas ut då mammaledigheten hade avslutats. På samma sätt, menar generaladvokaten, kan sjukfrånvaro, vars syfte är att arbetstagaren ska tillfriskna, inte ersätta semester vars syfte är vila och rekreation.

Om en arbetstagare skulle ha rätt till semester under pågående sjukskrivning skulle detta vid en första anblick tyckas förmånligt eftersom den ersättning som en semesterledig arbetstagare får regelmässigt är större än den som en sjukskriven arbetstagare får. Men ett sådant synsätt, menar generaladvokaten p 79, innebär vid en närmare granskning att rätten till semester i så fall byts ut mot kontant ersättning. En sjuk arbetstagare som skulle ta semester kan inte använda den för dess ursprungliga syfte (vila och rekreation) eftersom han eller hon är sjuk. En möjlighet att ta semester under sjukskrivning skulle därför innebära att rätten till semester undermineras.

När det gäller frågan om semesterersättning vid anställningens upphörande konstaterar generaladvokaten att syftet med regleringen i art 7.2 är att arbetstagaren inte ska förlora sin rätt till betald semester enbart för att anställningen upphör. Om arbetstagaren inte har hunnit ta ut sin semester ska han eller hon därför få ersättning i pengar för ledigheten för att kunna ta ledigt innan nästa anställning påbörjas.

De slutsatser som kan dras av generaladvokatens yttrande är således

- att rätten till semester inte kan göras beroende av arbetstagarens arbetsförmåga, dvs. att direktivet innebär att även sjukfrånvaro grundar rätt till semester,
- att semester får inte läggas ut under pågående sjukskrivning, samt
- att semester som inte tagits ut när anställningen upphör ska ersättas med pengar även om den anställde varit frånvarande under hela eller delar av året på grund av sjukdom. Semesterersättningen ska motsvara arbetstagarens normala lön.

6.5.4 Direktiven om deltid- och visstidsarbete

Direktivet 97/81/EG om deltidarbete genomför det ramavtal om deltidarbete som ingåtts av arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå. Syftet med avtalet är att säkerställa att det inte förekommer diskriminering av deltidarbetande arbetstagare. Som deltidarbetande anses den som har en normal arbetstid som, beräknad veckovis eller som ett genomsnitt på en tid upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltid arbetande. Direktivets diskrimineringsförbud innebär att deltidarbetande arbetstagare inte ska behandlas mindre förmånligt än de som arbetar heltid enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns godtagbara skäl för behandlingen. När det är lämpligt ska också rättigheter och skyldigheter fastställas i relation till arbetstiden (pro rata temporis-principen eller principen om tidsproportionalitet).

Direktivet 1999/70/EG om visstidsarbete genomför det ramavtal om visstidsarbete som träffats mellan arbetsmarknadens parter på europisk nivå. Avtalet syftar till att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att upprätthålla principen om icke-diskriminering av visstidsanställda och förhindra missbruk genom flera på varandra följande visstidsanställningar. Enligt klausul 4 i ramavtalet ska visstidsanställda inte behandlas sämre än tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte kan motiveras på objektiva grunder. Även här förespråkas en användning av pro rata temporis-principen, dvs. att förmåner utgår i förhållande till anställningstiden. I klausul 4 p 4 anges också särskilt att den anställningstid som krävs för att kvalificera för särskilda villkor ska vara densamma för visstidsanställda som för tillsvidareanställda, utom i de fall där olika längd på kvalifikationstiden kan motiveras på objektiva grunder. Medlemsstaterna kan dock bibehålla eller införa mer förmånliga bestämmelser än de som följer av avtalet.

Diskrimineringsförbuden i de båda direktiven är genomförda i Sverige genom lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Vid genomförandet av reglerna granskades den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen för att kontrollera om deltidarbetande arbetstagare eller visstidsanställda missgynnas i förhållande till andra arbetstagare.

När det gäller semesterlagstiftningen konstateras i propositionen att ett exempel där åtskillnad görs mellan arbetstagare med tidsbegränsad anställning och andra är 5 § semesterlagen.

Ett exempel på reglering som gör åtskillnad mellan arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställda är dock 5 § andra stycket semesterlagen (1977:480). Regeln innebär att arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar saknar rätt till semesterledighet om arbetet inte varar längre tid. Regeln tar sikte på rena tillfällighetsanställningar, t.ex. för tillfälliga tjänster i hemmet eller som föreläsare. Det vore orimligt om en arbetstagare som anställs för ett mycket begränsat arbete skulle kunna ta ut semesterledighet under en stor del av anställningstiden. En arbetstagare som saknar rätt till semesterledighet har i stället rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren. Denna reglering kan därmed inte anses stå i strid med icke-diskrimineringsprincipen.¹⁰

Som framgår av citatet ansågs reglerna inte vara diskriminerade eftersom en arbetstagare som saknar rätt till ledighet i stället har rätt till semesterersättning. Inte heller ansågs några andra regler i semesterlagen stå i strid med direktivet.

6.5.5 Utredningens bedömning av i vilken utsträckning semesterlagen bör ändras med hänsyn till EG-rätten

Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Enligt 4 § och 27 § semesterlagen gäller i dag att arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller under sådana förhållanden att ”det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande”, så kallade okontrollerade arbetstagare, inte har rätt till semester utan endast särskild semesterlön motsvarande semesterersättning.

Det finns ingen möjlighet att göra undantag från regleringen i art 7.1 om rätt till fyra veckors betald semester.

Knas konstaterade i sitt betänkande SOU 2003:54 att regleringen om hemarbetande och okontrollerade arbetstagare borde ändras så att semesterlagen skulle stå i bättre överensstämmelse med arbetstidsdirektivet. Vi instämmer i detta och föreslår i likhet med Knas att undantagen för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare avskaffas samt att bestämmelser om uttag och förläggning av semester för de okontrollerade arbetstagarna görs dispositiv genom kollektivavtal eller enskilt avtal.

¹⁰ Ur prop 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m. 27.

Semesterlagens 5 § om semester för korttidsanställda

Enligt 5 § 2 st semesterlagen har arbetstagare som anställs för att arbeta högst tre månader ingen rätt till semester om inte anställningen omfattar mer än 60 timmar. I stället har arbetstagaren rätt till semesterersättning. Semesterersättningen presumeras dock ingå i lönen, 5 § 3 st. En arbetsgivare kan således utan att särskilt ange detta utbetala lön som inkluderar semesterersättning. Uttalanden i propositionen 1976/77:90 s 297 och 309 tyder dock på lagstiftaren avsett att lönen vid de riktigt kortvariga anställningarna bör överstiga timlönen i tillämpligt kollektivavtal för att semesterersättning ska presumeras ingå i lönen. Skälet till den svenska regleringen är inte att beröva en arbetstagaren rätt till ledighet, utan att det har ansetts onödigt komplicerat att lönen för mycket korta anställningar i efterhand skulle behöva kompletteras med semesterlön. Som tidigare nämnts ansågs regeln inte heller vid genomförandet av direktivet om förbud mot diskriminering av visstidsanställda stå i strid med direktivet.

En tröskel för när semester intjänas är som tidigare framgått inte förenlig med arbetstidsdirektivet. Semesterlagen innehåller dock inga sådana trösklar. 5 § innebär att semester tjänas in i den meningen att semesterersättning ska betalas ut när anställningen upphör.

För de riktigt korta anställningarna presumeras dock semesterersättningen ingå i lönen, 5 § 3 st. Detta kan ifrågasättas mot bakgrund av domen i målet C-131/04 Robinson-Steele. Där framgår att semesterlön normalt ska utbetalas i samband med ledigheten och inte inkluderas i lönen. Om semesterlön ändå ingår i lönen kan den räknas som semesterlön under förutsättning att det redovisats på ett öppet och tydligt sätt att så har skett. Lönen måste också ökas om den inkluderar semesterlön. Att semesterersättningen inkluderas i lönen kan således ske outtalat i enlighet med presumptionsregeln i semesterlagen. Vår bedömning är att detta inte uppfyller det krav på tydlighet framgår av domen. Av detta skäl föreslås att presumptionsregeln avskaffas. En arbetstagare ska således alltid ha rätt till semesterersättning oavsett hur kort anställningen är.

Av de redovisade målen från EG-domstolen kan slutsatsen dras att så länge själva rätten till semester inte beskärs, kan det avtalas om en minsta tid innan semester får tas ut. Detta framgår bland annat av domen C 173/99 BECTU där EG-domstolen skriver att

medlemsländerna har rätt att uppställa villkor för utövande av rätten till årlig semester och uppställa tillämpningsföreskrifter som konkret anger när en arbetstagare har rätt att ta semester, p 53.

Den svenska lagstiftningen innebär att alla arbetstagare, oavsett anställningstidens längd, har rätt till 25 obetalda semesterdagar per år om anställningen börjar före den sista augusti. Vid kortare anställningar som avser att ett visst arbete ska utföras är det opraktiskt att lägga ut semester. Det är därför väl motiverat att det finns en möjlighet att avtala om att semester inte ska läggas ut under anställningar som inte överstiger tre månader. Träffas sådant avtal utgår i stället semesterersättning vid anställningens slut. Dessa regler föreslås därför lämnas oförändrade i sak.

Krav på intjänande

I kommissionens rapport om implementeringen av arbetstidsdirektivet från år 2000¹¹ framgår att kommissionen anser att det är problematiskt att det finns medlemsstater som har en kvalificeringsperiod för intjänande av semester. Kommissionen framförde att direktivet innebär att varje arbetstagare ska ha rätt till fyra veckors årlig betald semester och ifrågasätter hur detta överensstämmer med semestersystemen i de länder där en arbetstagare inte har möjlighet att få betald semester under sitt första anställningsår. Särskilt problematiskt är detta enligt Kommissionen för de korttidsanställda arbetstagarna. Kommissionens uppfattning föranledde också en formell underrättelse angående bristande genomförande av arbetstidsdirektivet.

I det yttrande¹² som regeringen skrev med anledning av detta, konstaterade regeringen att den svenska semesterlagen överensstämmer med direktivets krav på årlig betald semester. Intjänande av semester sker från första dagen men det kan, för nyanställda, komma att dröja ett år innan lönen för semestern utbetalas. En arbetstagare har, enligt regeringens yttrande, således alltid rätt till både ledighet och ekonomisk ersättning för denna, även om en förskjutning kan komma att ske av utbetalningen. Kommissionen gick därefter inte vidare i frågan rörande semesterlagen.

¹¹ COM(2000) 787 final, Report from the Commission, State Implementation of Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning certain aspects of the organization of working time, s 26.

¹² Promemoria 2002-05-01 EUN2002/873/ARM.

Till detta kan tilläggas att varje arbetstagare enligt den svenska semesterlagen har rätt till 25 dagars obetald semester om anställningen påbörjas före den 31 augusti, och fem dagar om anställningen påbörjas därefter fram till och med den 31 mars. En arbetstagare har därför möjlighet att få ledigt varje år, oavsett när arbetstagaren började sin anställning och oberoende av anställningsform. Är anställningen kortare än tre månader och omfattar mindre än 60 timmar kan arbetstagaren dock inte kräva att semester läggs ut. Som regeringen skrev innebär semesterlagens systematik om ett intjänandeår och ett semesterår att betald semester är en förmån som måste intjänas. Intjänandet sker dock alltid från första anställningsdagen. En arbetstagare har således alltid rätt till årlig betald semester. Betalningen förskjuts dock i tiden och utgår inte förrän arbetstagaren har tjänat in den.

Normalt är det bara under det första anställningsåret som det kan hända att en arbetstagare helt eller delvis inte får betalt under sin semesterledighet. Det är dock vanligt att en arbetstagare kommer överens med sin arbetsgivare om att semesterlön kan utgå i förskott. På det sättet kan arbetstagaren redan under det första anställningsåret få semester med semesterlön. Så fort arbetstagaren har varit anställd ett helt intjänandeår kommer han eller hon kunna få semesterlön under semestern följande år.

För arbetstagare som byter arbetsgivare eller som har tidsbegränsade anställningar efter varandra hos olika arbetsgivare utgår semesterersättning, om den intjänade betalda semestern inte har hunnit läggas ut vid anställningens slut. När arbetstagaren påbörjar sin nya anställning kan semesterersättningen användas för att finansiera den obetalda ledighet som arbetstagaren kan kräva att arbetsgivaren lägger ut. En arbetstagare som enbart har obetald semester har dock rätt att välja att avstå från sådan ledighet.

Ett flertal länder i Europa har regler som innebär att semesterlön måste intjänas innan den kan utbetalas. Varje medlemsland har också rätt att sätta upp ”tillämpningsföreskrifter” för regler om semester. Det är det som avses med ”i enlighet med vad som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis angående rätt till och beviljande av semester” i art 7. Vidare kan konstateras att den europeiska kommittén för sociala rättigheter, som övervakar Europarådets sociala stadga, har ansett att det är förenligt med stadgan att som i Sverige ha semesterregler som innebär att betald semester först måste intjänas för att kunna tas ut, trots att det kan leda till att en arbetstagare som längst får vänta i ett år innan betald semester

ter kan tas ut, se vidare kapitel 6.6.1. Utredningens slutsats är att det är förenligt med gällande EG-rätt att ha ett nationellt system som innebär att semesterlön måste intjänas innan den betalas ut, om semester intjänas från första anställningsdagen. Ett krav på intjänande innebär inte att uppkomsten av rätten till semester förhindras, enbart att rätten till betalning fördröjs.

Särskilt rörande tidsbegränsat anställda

Kommissionen uttryckte i sin underrättelse till den svenska regeringen att den såg intjänandeprincipen som särskilt problematiskt för de tidsbegränsat anställda. En arbetstagare med en kortare tidsbegränsad anställning, mindre än ett år, får inte med automatik någon semesterlön under sin semesterledighet såvida inte anställningen löper över ett skifte mellan intjänandeåret och semesteråret. Alla arbetstagare med en anställning som är längre än tre månader har enligt semesterlagen dock alltid rätt att begära att 25 dagars semester läggs ut under året om inte anställningen påbörjas efter 31 augusti, då fem dagar kan läggas ut. Det är således möjligt för en arbetstagare att kräva att semester läggs ut under pågående anställning, även om den är kort. Det finns dock som nämnts inget krav på ledighet som inte är förenad med betalning ska läggas ut, 4 § 3 st semesterlagen.

Arbetstidsdirektivet gör ingen skillnad på tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare. Båda kategorierna ska ha rätt till årlig betald semester. Visstidsdirektivet innebär också att tidsbegränsat anställda inte får missgynnas i förhållande till tillsvidareanställda.

I domen C 173/99 BECTU skriver EG-domstolen att man inte kan anta att tidsbegränsat anställda får tillräckliga viloperioder innan de inleder ett nytt anställningsförhållande. Det framhålls också att det är särskilt viktigt att se till att tidsbegränsat anställda, som ofta befinner sig i en mer prekär situation än tillsvidareanställda, har rätt till skydd av säkerhet och hälsa. Att system som uppmuntrar att semester tas ut i pengar i stället för ledighet inte är förenliga med EG-rätten uttrycks också i de övriga domarna som rör art 7.

Det finns emellertid inte ännu någon praxis från EG-domstolen som tydligt säger att ett system som det svenska, där betald semester är en förmån som måste intjänas, inte är förenligt med

arbetstidsdirektivet eller visstidsdirektivet. Utredningen har inte heller ansett att det är lämpligt att försöka föregå en eventuell ny praxis från EG-domstolen genom att ändra semesterlagens regler i detta avseende. Att förändra semesterlagens intjänandeprincip skulle innebära ett radikalt systemskifte. Alternativet, att införa särskilda bestämmelser i lagen rörande tidsbegränsat anställda, skulle inte förenkla lagen. Se vidare kapitel 5.6.

Utredningen nöjer sig således med att konstatera att läget för arbetstagare med kortare anställningar hos samma arbetsgivare förbättras med den nya regel som föreslås, se nedan, samt att det i övrigt är lämpligt att avvakta utvecklingen av rättspraxis från EG-domstolen. Semesterlagens grundläggande och väl fungerande struktur bör inte kastas över ända för att söka förekomma eventuell ny praxis på området från EG-domstolen.

Det synes vara vanligt att en arbetstagare har flera kortare och på varandra följande anställningar hos samma arbetsgivare.¹³ I det fallet kommer enligt gällande rätt semesterersättning att utbetalas vid varje anställnings avslutande. Semesterersättningen kan arbetstagaren sedan använda för att finansiera obetald semester under nästkommande anställning eller ledighet mellan anställningsperioderna.

Om en arbetstagare har en längre tidsbegränsad anställning eller flera kortare anställningar hos samma arbetsgivare kan arbetstagarens ställning jämföras med en tillsvidareanställd arbetstagare. För dessa tjänas semester in under ett intjänandeår och kan läggas ut under följande semesterår. Semesterlagens regler innebär dock att detta inte är tillämpligt för arbetstagare med flera efter varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare. Det kan dock antas att det är vanligt att man i praktiken tillämpar semesterlagen som om arbetstagaren hade en sammanhängande anställning. Om parterna vet att ett nytt anställningsförhållande kommer att påbörjas direkt efter det gamla kan arbetstagaren fortsätta tjäna in semester för att sedan begära att den läggs ut under följande semesterår. Arbetsgivaren behöver då inte heller räkna ut semesterersättning varje gång arbetstagarens anställning upphör utan kan lägga samman ersättningen och i stället utbetala den som semesterlön när semestern läggs ut.

¹³ Statistik rörande detta saknas enligt SCB men utredningens referensgruppen synes vara av den uppfattningen att det är vanligt att arbetstagare t.ex. har upprepade vikariat hos samma arbetsgivare.

Vi föreslår därför att det införs en regel som innebär att en arbetstagaren med på varandra följande anställningar hos samma arbetsgivare ska kunna begära att anställningarna i semesterhänseende ska ses som en anställning. Regeln bör, liksom de flesta reglerna i semesterlagen, vara tvingande till arbetstagarens förmån eftersom det handlar om en social skyddslagstiftning. Förslaget innebär att arbetstagaren kommer få samma möjlighet som arbetstagare med tillsvidareanställning att tjäna in betald semester som sedan kan läggas ut under följande semesterår. För att reglerna ska tillämpas förutsätts dock att semesterersättning inte redan utbetalts, att en ny anställning ska påbörjas i nära anslutning till den första och att arbetstagaren vill att förmånerna överförs till nästa anställning.

Semester efter frånvaro

Att sjukfrånvaro ska ge rätt till semester och rätt till semesterersättning har uttalats av generaladvokaterna i C 350/06 Schultz-Hoff och C-520/06 Stringer. Så är redan fallet i dag enligt 17 § semesterlagen. Rätten till intjänande av semesterförmåner under frånvaro kan dock inte vara oändlig. Någon gång kommer själva syftet med ledigheten, att bidra till arbetstagarens hälsa och rekreation, att inte längre kunna göras gällande eftersom semester inte kan läggas ut så länge arbetstagaren är sjuk. Semester omvandlas då till en ersättning i pengar, vilket innebär att en inkomstförsäkring i stället för en rätt till betald vila. Rätten till semester efter sjukfrånvaro måste därför på något sätt sättas i proportion till hur länge frånvaron pågått. Frågan hur länge sjukfrånvaro kan berättiga till betald semester uppkommer inte i målen.

Enligt gällande svensk rätt förfaller semesterlönen för intjänade men inte utlagd semester till betalning vid semesterårets slut (26 § och prop 1976/77:90 s 209). För exempelvis en arbetstagare, som har tjänat in 25 betalda semesterdagar men är sjuk under hela semesteråret kan någon semester inte läggas ut. Följaktligen betalas inte heller någon semesterlön under semesteråret. Förutom de fem dagar som arbetstagaren kan begära ska sparas till följande år utgår således semestern i pengar när semesteråret är slut. En arbetstagares semester som inte kan läggas ut på grund av sjukdom kan inte få sparas i sin helhet till följande år. Då uppkommer alltför många dagar som arbetsgivaren sedan får problem med att lägga ut, så kal-

lade "semesterberg". En del av den semester som intjänas bör därför ersättas med pengar om den på grund av arbetstagarens frånvaro inte kan läggas ut.

Av generaladvokaternas yttrande i Schultz-Hoff och Stringer framgår dock vikten av principen att semestern ska kunna läggas ut efter att arbetstagaren har blivit frisk. Det är viktigt att semestern vars syfte är vila och rekreation, kan tas i anspråk som vanligt då arbetstagaren tillfrisknat. Därmed kan slutsatsen dras att inestående men ej uttagna semesterdagar endast bör ersättas med pengar vid semesterårets slut så att så mycket återstår som motsvarar full semester i normal omfattning. På det viset kan arbetstagaren få full semester när han eller hon har blivit frisk.

Särskilt viktigt blir detta eftersom utredningen nu föreslår att intjänandet av semesterlön under sjukdom begränsas mer än tidigare. Har frånvaron sträckt sig över ett helt intjänandeår på heltid eller deltid är nästa infallande frånvarodag inte semesterlönegrundande. (Enligt gällande rätt är gränsen två års hel frånvaro på heltid.) Det innebär att en arbetstagare som är sjukskriven i stor omfattning inte kommer att tjäna in så många nya betalda dagar efter att frånvaron varat i ett helt intjänandeår. Det kan då vara lämpligt att dagarna i större utsträckning än i dag kan vara inestående till dess att arbetstagaren blir frisk, eller till dess att anställningen upphör och de betalda semesterdagarna i stället ersätts med semesterersättning.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår utredningen att det införs en ny regel. En arbetstagare ska precis som i dag kunna få ekonomisk ersättning för de semesterdagar som inte har kunnat läggas ut under semesteråret, men endast i den mån arbetstagaren vid ingången i det nya semesteråret fortfarande har 25 betalda semesterdagar, dvs. fem veckors ledighet, att ta ut. De semesterdagar som inte har kunnat läggas ut ersätts därför med pengar i den mån dessa, tillsammans med de betalda semesterdagar som intjänats under det löpande intjänandeåret överstiger 25. Då säkerställs att en arbetstagare alltid har fem veckors ledighet då han eller hon åter träder i tjänst.

6.6 Andra internationella regler om semester

Sverige har förutom EG-rätten även andra internationella konventioner att ta hänsyn till. Regler om semester finns i ILO:s semesterkonvention från 1970 och i Europarådets Europeiska sociala stadga.

6.6.1 Europarådets sociala stadga

Europarådet består av 47 medlemsstater och arbetar med skyddet för de mänskliga rättigheterna. Den mest kända av de konventioner som Europarådet antagit är Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.

Den europeiska sociala stadgan utarbetades av Europarådet 1961. Den behandlar rättigheter anknutna till arbetsmarknadspolitik och arbetsvillkor mm. Stadgan reviderades 1996 och trädde i reviderad form i kraft den 1 juli 1999, även i Sverige. I stadgans art 2 om rätt till skäliga arbetsvillkor finns bestämmelser om att de undertecknande länderna ska införa årlig betald semester om fyra veckor, p 3 (denna punkt har ratificerats av Sverige). Konventionen övervakas av den europeiska kommittén för sociala rättigheter dels genom ett rapporteringssystem dels genom klagomål. Av de fall som prövats av kommittén har några gällt Sverige. Det framgår att kommittén anser att det är förenligt med stadgan att som i Sverige ha semesterregler som innebär att betald semester först måste intjänas för att kunna tas ut, trots att det kan leda till att en arbetstagare som längst får vänta i ett år innan betald semester kan tas ut. Det är också förenligt med stadgan att skilja på rätten till ledighet och rätten till semesterlön, vilket är fallet enligt den svenska semesterlagen.¹⁴

Av kommitténs praxis kan följande utläsas om hur stadgans regler om semester ska tolkas (endast det som är relevant för utredningen presenteras).

Rätten till fyra veckors betald semester förutsätter att:

- arbetstagare inte ska ha möjlighet att avstå från sin ledighet eller kunna utbyta den mot pengar,

¹⁴ Praxis från den europeiska kommittén för sociala rättigheter är hämtade ur boken *Fundamental Social Rights, Case law of the European Social Charter*, 2nd edition, Council of Europe Publishing, 2002, av Lenia Samuel.

- semester ska kunna tas ut vid en annan tidpunkt om arbetstagaren blir sjuk en under semestern,
- arbetstagare som arbetar deltid inte får missgynnas genom sämre rätt till betald semester i förhållande till arbetstagare som arbetar heltid, samt att
- semesterlönen inte får vara sämre än den lön arbetstagaren normalt uppbär.

Vidare får intjänad semester ersättas med pengar när anställningen upphör.

6.6.2 ILO-konventionen om semester

ILO, Internationella arbetsorganisationen, är FN:s fackorgan för sysselsättning och arbetslivsfrågor. Organisationens mål är att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa och värna om fackliga fri- och rättigheter. Organisationen bygger på ett trepartssamarbete mellan olika länders regeringar, arbetsgivarföreträdare och arbetstagarföreträdare. Över 180 konventioner har antagits av ILO. Alla medlemsländer har förbundit sig att respektera och genomföra de principer som ILO står för. Några sanktionsmedel för överträdelser finns dock inte. De som har anslutit sig till konventionerna ska dock rapportera om statens arbete för att uppfylla konventionerna.

Semesterkonventionen (nr 132, reviderad 1970) innehåller de grundläggande principerna rörande rätt till årlig betald semester. Huvuddragen i konventionen är följande. Alla arbetstagare ska ha rätt till minst tre veckors årlig betald semester. Allmänna helgdagar och andra arbetsfria dagar ska inte inräknas i de tre veckorna. Har arbetstagare inte varit anställd ett helt år ska rätten till semester bestämmas i proportion till anställningstiden. Det är förenligt med konventionen att kräva en minsta tjänstetid för att ha rätt till årlig betald semester. Den tiden får dock inte vara längre än sex månader och sjukdom, skada eller havandeskap ska inräknas i perioden. Det är inte tillåtet att räkna in frånvarotid för sjukdom i semestertiden. Under semestern ska en arbetstagare åtminstone ha sin normala eller genomsnittliga lön och ersättningen ska utbetalas före semestern om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat. Det är tillåtet att dela upp semestern men två veckor ska som huvudregel tas ut i ett sammanhang. Sammanhängande

semester ska tas ut inom ett år, och resterande semester inom 18 månader från utgången av det år då semesterrätten intjänades. Det är också tillåtet att spara viss del av semestern till senare. Tidpunkten för semestern ska enligt konventionen bestämmas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter. Upphör anställningen innan semestern har lagts ut ska arbetstagaren ha rätt till semesterersättning.

Den expertkommitté¹⁵ som övervakar hur länderna efterlever konventionen har två gånger, 1991 och 1995, ifrågasatt Sveriges undantag som innebär att okontrollerade arbetstagare inte har rätt till semester. Detta korrigeras i och med den lagändring som utredningen föreslår. I övrigt har den svenska semesterlagen inte givit upphov till någon kritik.

6.6.3 ILO-konventionen om arbetsskador

ILO-konventionen om arbetsskador C121 och den tillhörande rekommendationen (nr 121) ratificerades av Sverige med verkan från 1971. Konventionen har betydelse för vilka sjukdomstillstånd som anses vara arbetsskador. Enligt konventionen ska vissa förmåner utgå till den som drabbats av en arbetsskada, dels hälso- och sjukvårdsförmåner, dels kontantförmåner. Sjukpenning ska t.ex. enligt konventionen utgå under hela sjukdomstiden.

Utredningen har undersökt om konventionen kan utgöra hinder för att begränsa intjänandet av betald semester under frånvaro på grund av arbetsskada från två till ett år. Konventionen behandlar emellertid inte förmåner som arbetsgivare utger till arbetstagare. Även om förmånerna har en koppling till arbetsskada faller de ändringar utredningen föreslår utanför de förhållanden som regleras i konventionen.

¹⁵ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

Författningskommentar

Ny rubrik ”Semesterförmåner”

1 §

Första stycket är detsamma som tidigare. Ett nytt andra stycke införs som motsvarar tidigare 5 § fjärde stycket.

Ny rubrik ”Utrymme för överenskommelser”

2 §

Innebörden är i sak densamma som tidigare. Några redaktionella ändringar och förtydliganden har dock gjorts. Uttrycket ”att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks” inrymmer även att arbetstagarens rättigheter upphävs.

Bestämmelsen tar sikte på alla typer av överenskommelser. Det är således möjligt att avvika från semesterlagen genom enskilda avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare eller genom kollektivavtal, om avtalet innebär bättre förmåner än lagen eller om det särskilt anges i lagen att överenskommelse kan träffas.

Det kan i sammanhanget påpekas att det i princip är möjligt att träffa kollektivavtal om samma frågor i semesterlagen som det kan träffas avtal om mellan en enskild arbetsgivare och arbetstagare.

Ny rubrik ”Särskilt om överenskommelser i kollektivavtal”

2 a §

Bestämmelsen motsvarar i sak tidigare 2 § andra stycket. Bestämmelsen har dock förtydligats genom att två nya paragrafer har lagts till i uppräkningsdelen i första stycket. De är 12 b § som motsvarar tidigare 7 § tredje stycket och 30 a § som avser okontrollerade arbetstagare. Uppräkningsdelen i andra stycket har också kompletterats med hänsyn till de ändringar av semesterlagen

som genomförts. Hänvisning sker nu till 11 a § istället för till 11 §, eftersom bestämmelsen delats upp i två delar. Bestämmelsen har även kompletterats med 3 a, 16 a, 16 b och 29 a §§.

Av bestämmelsen framgår i vilken mån det är möjligt att avvika från semesterlagen genom kollektivavtal. I första stycket anges när det är möjligt att träffa överenskommelse genom kollektivavtal på såväl lokal som central nivå. I andra stycket anges de bestämmelser där avvikelser från semesterlagen endast kan ske genom centrala kollektivavtal.

I tredje stycket finns regler som innebär att ett kollektivavtal som träffats i enlighet med bestämmelserna i paragrafen får tillämpas på arbetstagare som står utanför den avtalslutande organisationen. En förutsättning är att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtalet och inte omfattas av ett annat kollektivavtal. Att kollektivavtal även i övrigt kan träffas om frågor som avser semester framgår av kommentaren till 2 §. I vilken utsträckning sådana kollektivavtal får tillämpas på utanförestående arbetstagare får avgöras med tillämpning allmänna arbetsrättsliga principer om kollektivavtalas utfyllande verkan.

Avtalsfriheten är emellertid inte total. Av praxis framgår att kollektivavtal inte kan träffas om det innebär att en arbetstagares rättigheter allvarligt urholkas.

Ny rubrik ”Semesterår och intjänandeår”

3 §

Det som tidigare stadgades i 3 § andra stycket om vad som avses med semesterledighet har flyttats till 3 a §. I övrigt har paragrafen inte ändrats.

Ny rubrik ”Semesterledighet”

Ny rubrik ”Vad som avses med semesterledighet och semesterdag”

3 a §

Innehållet i bestämmelsen motsvarar tidigare 3 § andra stycket samt tidigare 9 § första, tredje och fjärde styckena. Genom ändringen samlas bestämmelser som definierar semesterledighet och semesterdag på samma ställe.

Rubriken har ändrats ”Rätt till semesterledighet”**4 §**

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar. Någon hänvisning sker inte längre till 27 § eftersom den upphävs.

5 §

Bestämmelsen förtydligas i första stycket genom att det uttryckligen anges att det är tidpunkten då arbetstagaren ska påbörja sin anställning som är avgörande för när intjänandet av semester påbörjas, inte när anställningsavtalet träffas.

I den tidigare lydelsen av andra stycket angavs att det kunde avtalas att arbetstagaren inte skulle ”ha rätt till semesterledighet”. Eftersom det inte handlar om att avtala bort rätten till semesterledighet som sådan, utan om att semesterledigheten inte ska läggas ut, har lydelsen ändrats till att avtal kan träffas om att semesterledighet inte ska läggas ut. Om sådant avtal har träffats utgår semesterersättning vid anställningens slut.

Avtal om att semesterledighet inte ska läggas ut kan också träffas i form av kollektivavtal. I så fall kan kollektivavtalet komma att tillämpas på alla arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av avtalet, även om de inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen, se 2 a § första och tredje styckena.

Den tidigare regeln, att arbetstagare med en anställning som är kortare än tre månader och omfattar mindre än 60 timmar saknar rätt till semesterledighet, har avskaffats, se kapitel 2.4.3.

Ny rubrik ”Byte av anställning”**6 §**

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön”**7 §**

Paragrafen är i huvudsak densamma som tidigare. Det anges dock att det är andelen av 25 semesterdagar som avses istället för att en hänvisning sker till 4 §.

Andra stycket har förtydligats, men någon ändring i sak är inte avsedd. Nu anges uttryckligen att det endast är dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet som inte inräknas i anställningstiden. Vidare klargörs att arbetsfria dagar utan lön, t ex lördagar, söndagar eller helgdagar, räknas in om de infaller under frånvaroperiod som ska inräknas i anställningstiden. Motsatsvis får anses framgå att arbetsfria dagar utan lön inte räknas som dagar i anställningen om de infaller under perioder av frånvaro som inte inräknas i anställningstiden.

Ny rubrik ”Besked om uttag av semesterdagar utan semesterlön”**8 §**

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Rubriken har ändrats till ”Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördagar och söndagar”**9 §**

De tidigare regler i 9 § som avsåg hur semesterdagar ska definieras är flyttade till 3 §. Bestämmelsen gäller nu uteslutande hur semesterledighet beräknas för arbetstagare som regelbundet arbetar lördagar och söndagar. I den delen är bestämmelsen i sak densamma som tidigare, med endast redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Medbestämmande och samråd om semesterledighetens förläggning” under rubriken ”Förläggning av semesterledighet”

10 §

Tidigare 10 § fjärde stycket har flyttats till 11 §. Bestämmelsen är i övrigt i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Om överenskommelse inte kan nås om ledighetens förläggning”

11 §

Bestämmelsen fanns tidigare i 10 § fjärde stycket. Nu placeras alla bestämmelser som avser konsekvenser vid oenighet om förläggningen av semesterledigheten under samma rubrik.

11 a §

Här återfinns tidigare 11 § med någon redaktionell ändring.

Ny rubrik ”Närmare om hur semesterledigheten ska förläggas”

12 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

12 a §

Paragrafen är ny och klarlägger att alla arbetstagare ska ha rätt till semesterledighet i samma omfattning oavsett om arbetstagaren arbetar heltid eller deltid och oavsett arbetstidens omfattning. Den tidigare semesterlagen vilade på denna princip men den hade inte kommit till uttryck i lagtexten.

12 b §

Paragrafen är ny. Innehållet är dock hämtat från tidigare 7 § tredje stycket. Genom ändringen samlas de regler som avser förläggningen av semester under samma rubrik. Avvikelse från denna bestämmelse kan göras i kollektivavtal, se kommentaren till 2 a §.

Ny rubrik "Semesterledighet vid permittering"*13 §*

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik "Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m."*14 §*

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

15 §

Paragrafen är i huvudsak densamma som tidigare. Till skillnad från tidigare anges uttryckligen att dag med frånvaro på grund av arbets-skada som infaller under semesterledighet inte ska räknas som semesterdag. Det bör observeras att frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada särbehandlas genom att någon tidsgräns inte gäller för sådan frånvaro. För annan frånvaro gäller den tidsgräns som uppställts i 17 §, dvs. sammanlagt 180 dagar per intjänandeår. Har arbetstagaren varit frånvarande av sådan orsak under längre tid än vad som är semesterlönegrundande upphör arbetstagarens rätt att begära att dagen inte ska räknas som semesterdag.

Ny rubrik "Semesterlön enligt sammalöneregeln"*16 §*

Regeln är ny. Den tidigare 16 § har flyttats till 16 a §. Bestämmelsen, sammalöneregeln, reglerar hur semesterlön ska beräknas för arbetstagare har fast lön, beräknad per vecka eller månad. Avsikten är att regeln ska vara huvudregel för beräkning av semesterlön för arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär att arbetstagaren under sin semesterledighet får vecko- eller månadslön på samma sätt som om han eller hon skulle ha arbetat. Fasta lönetillägg utgår också i samma omfattning som vanligt. Till detta kommer ett semestertillägg för att semesterlönen ska motsvara den semesterlön som en tillämpning av 12-procentsregeln ger.

Semestertillägget beräknas på vecko- eller månadslönen och eventuella fasta lönetillägg som utgår per vecka respektive månad. För att tillägget ska bli lika stort oavsett om arbetstagare avlönas per vecka eller månad måste olika procentsatser tillämpas beroende på avlöningsperiodens omfattning. Semestertillägget utgår per semesterdag. Det innebär att det framräknade tillägget multipliceras med det antal semesterdagar som läggs ut. Utbetalning av tillägg sker i samband med semestern, se 26 §.

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar beräknas semesterlönen på dessa vid semesterårets slut med tolv procent av de sammanlagda rörliga lönedelarna under semesteråret. Sådan semesterlön ska utbetalas senast en månad efter semesterårets slut, se 26 §. Observera dock att procentregeln ska tillämpas om de rörliga lönedelarna utgår regelbundet och utgör en betydande del av den sammanlagda lönen, se 16 b § första punkten.

Sammalöneregeln kan inte tillämpas i de fall som anges i 16 b §. Då beräknas semesterlön i stället enligt procentregeln i 16 a §. Även om det är möjligt att tillämpa sammalöneregeln vid beräkning av semesterlön får arbetsgivaren välja att beräkna semesterlön enligt procentregeln. Syftet med arbetsgivarens valmöjlighet är att öka flexibiliteten och undvika tvister om vilken regel som är tillämplig. En arbetsgivare kan välja att tillämpa procentregeln om det är svårt att veta vilken regel som ska tillämpas i ett visst fall eller för att undvika att tillämpa sammalöneregeln för en enskild arbetstagare om semesterlönen beräknas enligt procentregeln för de flesta andra arbetstagarna på arbetsplatsen. Se även kapitel 2.2.2.

Ny rubrik ”Semesterlön enligt procentregeln”

16 a §

I denna bestämmelse återfinns procentregeln. Den tar i första hand sikte på arbetstagare med timlön eller prestationslön. Paragrafen motsvarar den tidigare 16 §, men har till viss del förenklats. Ingen semesterlön, vare sig för sparad eller ordinarie semester, ingår i beräkningsunderlaget. Vidare ska den fiktiva inkomst som skulle ha utgått under semesterlönegrundande frånvaro inte längre beräknas. Den bestäms istället genom att den lön som arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning fastställs. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. En arbetsgivare ska således utgå från att arbetstagaren skulle ha arbetat som vanligt och därigenom fastställa vilken lön

denne skulle ha haft. Detta innebär att den fiktiva lönen blir densamma vid deltidfrånvaro, oavsett om arbetstagaren varit frånvarande hela dagar eller delar av dagar. Om det av något skäl inte går att fastställa arbetstagarens lön under frånvaron på detta sätt anges i bestämmelsen att lönen under den semesterlönegrundande frånvaron ska uppskattas. Denna uppskattning skiljer sig inte från den motsvarande bestämmelsen i tidigare 16 § där arbetstagarens lön ska uppskattas om det inte går att beräkna en genomsnittlig dagsinkomst, se vidare kapitel 2.2.4.

16 b §

I denna bestämmelse anges ett antal fall där semesterlön alltid ska beräknas enligt procentregeln även om arbetstagaren avlönas med fast vecko- eller månadslön. Det rör sig om fyra fall.

1. Procentregeln ska tillämpas om arbetstagarens vecko- eller månadslön regelbundet består av en fast och rörlig del och den rörliga lönedelen utgör en betydande del av den sammanlagda lönen. En tumregeln är att de rörliga lönedelarna inte ska överstiga tio procent av den sammanlagda lönesumman under intjänandeåret om sammalöneregeln ska tillämpas. Om en arbetstagare vid enstaka tillfällen får rörlig lön utbetald, t.ex. i form av en årlig bonus, hindrar detta inte en tillämpning av sammalöneregeln, oavsett beloppets storlek. Detta beror på att en sådan rörlig lönedel inte är regelbundet återkommande i samband med betalning av vecko- eller månadslönen. En arbetstagare har vid löneutbetalningarna normalt inte att räkna med belopp som utges sporadiskt varför det inte gör något om semesterlön för sådana rörliga lönedelar utgår först efter att semesteråret har avslutats. Arbetstagaren får under semestern ändå sin "normala lön", förstärkt med semestertillägget.
2. Om arbetstagarens sysselsättningsgrad har varierat under intjänandeåret ska också procentregeln tillämpas.
3. Procentregeln ska vidare tillämpas om arbetstagaren har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället. Regeln innebär att den intjänade semesterlönen alltid motsvarar arbetstagarens faktiska arbetstidsomfattning under intjänandeåret.
4. Därtill tillämpas procentregeln om arbetstagaren under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är

semesterlönegrundande enligt 17 §. Har frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och fortfarande pågår i samma omfattning vid semestertillfället kan semesterlönen dock beräknas enligt sammalöneregeln. Så blir exempelvis fallet för arbetstagare som under långa perioder genom partiell föräldraledighet har samma förkortning av arbetstiden, se vidare kapitel 2.2.3.

Ny rubrik ”Semesterlönegrundande frånvaro”

17 §

Paragrafen är densamma som tidigare men har ändrats i flera avseenden. Frånvaro av de skäl som räknas upp i regeln räknas i semesterhänseende som arbetade dagar under 180 dagar per intjänandeår. Varje dag med frånvaro av de orsaker som räknas upp i bestämmelsen summeras och ger sammantaget rätt till intjänande av semesterlön i 180 dagar. Såväl hel frånvaro som frånvaro del av dag inräknas i de 180 dagarna.

Frånvaro på heltid eller deltid under ett helt intjänandeår, utan annat avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd, ger inte längre rätt till intjänande av semesterlön. När det gäller denna ettårsgräns beräknas frånvaro på grund av sjukdom och arbetskada för sig och för de andra frånvarorsakerna för sig. Se vidare kapitel 2.3.

Ny rubrik ”Rätt att spara semester” infogas under den tidigare rubriken ”Sparande av semesterledighet och semesterlön”

18 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Underrättelse om sparande och uttag av sparade dagar”

19 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Förläggning av sparade dagar”

20 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

21 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik ”Semesterlön för sparade semesterdagar”

22 §

Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas nu på samma sätt som för ordinarie semesterdagar. Sparade semesterdagar behandlas således som om de intjänats under det intjänandeår som närmast föregår det semesterår då de läggs ut. Någon hänsyn, utöver vad som gäller för ordinarie semester, tas således inte längre till om sysselsättningsgraden ändrats sedan dagen sparades eller om arbetstagare har haft frånvaro under intjänandeåret, se vidare kapitel 2.2.5.

23 §

Regeln upphävs, se vidare kapitel 2.2.5.

24 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

25 §

Ändringen innebär att ersättning endast utgår för de semesterdagar då förmånen av fri kost inte har utnyttjats. Tidigare utgick kostersättning även för arbetsfria dagar som infaller under semesterledigheten. Detta innebär att beräkningen av kostersättning nu sker på samma sätt vid beräkning av semesterlön som vid beräkning av semesterersättning.

Ny rubrik ”Utbetalning av semesterlön”**26 §**

Eftersom sammalöneregeln nu införts avskaffas den särskilda möjlighet som tidigare fanns i 26 § att under semesterledigheten betala löpande lön och resterande semesterlön i slutet av semesteråret. Istället anges nu i paragrafen att semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 § tredje stycket senast ska utbetalas en månad efter semesterårets utgång.

Ny rubrik ”Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut”**26 a §**

Detta är en ny regel. I de fall en arbetstagares betalda semesterdagar inte har kunnat läggas ut under semesteråret, på grund av att arbetstagaren varit frånvarande, omvandlas semesterdagarna till en fordran på semesterlön. Detta gäller även sedan tidigare men har inte kommit till uttryck i lagtexten.

Regeln tar sikte på följande situation. En arbetstagare är frånvarande av skäl som är semesterlönegrundande hela semesteråret. Någon semester kan därför inte läggas ut. Under samma år intjänas 13 nya semesterdagar. Vid semesterårets slut förfaller de 25 inestående semesterdagarna till betalning. Endast 13 av dessa ska ersättas. Då har arbetstagaren 25 betalda semesterdagar som kan läggas ut under följande semesterår. Se vidare kapitel 2.4.1.

Semesterlönen för dessa dagar beräknas som ordinarie semesterlön. Vid en tillämpning av sammalöneregeln innebär det att lönen för de dagar som ska ersättas får beräknas på den vid semesterårets slut aktuella lönen.

27 §

Bestämmelsen som avser den särskilda semesterlönen för okontrollerade och hemarbetande arbetstagare har upphävts, se vidare kapitel 2.4.4. Särskilda regler för okontrollerade arbetstagare finns istället i 30 a §.

28 §

Paragrafen är i huvudsak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Hänvisning sker nu även till den nya regeln i 30 b § om att utbetalning av semesterersättning kan skjutas upp när en ny anställning hos samma arbetsgivare kommer att påbörjas i nära anslutning till den föregående.

29 §

Eftersom semesterersättning och semesterlön för fri kost nu beräknas på samma sätt behövs inte längre den särskilda skrivningen om fri kost i denna paragraf. I övrigt ändras inte bestämmelsen i sak. Vid en tillämpning av sammalöneregeln får semesterersättningen beräknas på den lön arbetstagaren har vid anställningens upphörande.

29 a §

Återbetalning av semesterlön i förskott har i denna regel fått en egen bestämmelse. Tidigare reglerades detta i 29 §. Paragrafen är i sak densamma som tidigare med några redaktionella ändringar.

Ny rubrik "Utbetalning av semesterersättning"

30 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Nya rubriker "Övriga bestämmelser" och "Okontrollerade arbetstagare"

30 a §

Okontrollerade arbetstagare har till skillnad från tidigare rätt till semesterledighet på samma sätt som alla arbetstagare. Eftersom arbetsgivaren inte kan övervaka dessa arbetstagare kan det vara svårt för en arbetsgivare att se till att arbetstagaren förlägger sin semester på det sätt som föreskrivs i semesterlagen. Det anges därför i denna paragraf att reglerna om förläggning av semesterledighet i lagen är dispositiva för denna grupp av arbetstagare. Det avgörande för paragrafens tillämpning är att arbetstagaren är

”okontrollerad”. Det särskilda undantaget som tidigare fanns för hemarbetande har upphävts. Hemarbetande omfattas endast av denna regel om de samtidigt uppfyller de krav som ställs för att vara en ”okontrollerad” arbetstagare.

Ny rubrik ”Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla”

30 b §

För att underlätta den praktiska tillämpning av semesterlagen i de fall en arbetstagare har på varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare införs regler som innebär att anställningarna under vissa förutsättningar kan ses som en anställning i semesterhänseende. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån men förutsätter att arbetstagare önskar att semesterförmånerna förs över till nästa anställning, se vidare kapitel 2.4.2.

Rubriken har ändrats till ”Övergång till ny arbetsgivare”

31 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

33 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, med några redaktionella ändringar.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Ikraftträdandet har valts till den 1 april 2010. Det har bedömts lämpligt att ändringarna träder i kraft 2010 med hänsyn till att det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden löper ut under våren 2010. Härigenom ges parterna tid att i förekommande fall genomföra de justeringar i avtalen som ändringarna i semesterlagen kan föranleda. Datumet den 1 april har valts med hänsyn till att intjänande- och semesteråret påbörjas vid denna tidpunkt.

Det föreslås en övergångsbestämmelse. Vid längre sammanhängande frånvaroperioder på grund av sjukdom eller arbetsskada förslås att de nu gällande reglerna ska gälla. Skälet till detta är att undvika att ge lagen en retroaktiv effekt vid beräkningen av sådan frånvaro.

Kommittédirektiv



Översyn av semesterlagen i förenklings syfte

Dir.
2008:162

Beslut vid regeringssammanträde den 29 november

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare ges i uppdrag att se över semesterlagen i förenklings syfte och lägga förslag om betydande förenklingar i lagstiftningen. Förslagen ska leda till enklare utformade regler som underlättar den praktiska tillämpningen av semesterlagstiftningen och medför lägre administrativa kostnader för företag och offentliga verksamheter.

Utgångspunkten ska vara att det sammantagna materiella innehållet i förslagen till ny reglering i huvudsak ska vara neutralt jämfört med lagens nuvarande semesterförmåner.

Särskilt viktigt är att förenklingar åstadkoms när det gäller hur betalda semesterdagar räknas fram, hur semesterlönen beräknas och hur semesterlönegrundande frånvaro ska hanteras.

Utredaren ska i översynen och i de förslag som läggs fram iaktta EG-rätten samt åtaganden enligt relevanta internationella instrument.

Bakgrund

Regelförenkling är ett av medlen för att regeringens övergripande mål om fler jobb i fler och växande företag ska uppnås. Målet för regeringens regelförenklingsarbete är att företagens administrativa kostnader för samtliga statliga regelverk ska minska med minst 25 procent till hösten 2010. Regeringens syfte är också att regelförenklingsarbetet ska leda till en märkbar förändring i företagets vardag.

Verket för näringslivsutveckling (Nutek) har mätt de administrativa kostnaderna på bl.a. det arbetsrättsliga området (R 2006:03, Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet). Nutek har kommit fram till att företagens administrativa kostnader för tillämpning av semesterlagen (1977:480) sammanlagt uppgår till ca 48 miljoner kronor per år. Kostnaderna hänförs framförallt till bestämmelserna om hur många av semesterdagarna som ska vara dagar med semesterlön och hur semesterlönen beräknas samt till bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro. Nutek konstaterar att företagen normalt har lönesystem som underlättar beräkning av semesterförmånerna. Vidare konstateras att semesterberäkningarna oftast hanteras internt i företaget men att det också förekommer att hanteringen har lagts över på en utomstående tjänsteleverantör.

Enligt Nuteks rapport framförde de företag som ingick i mätningen inga förslag om förändringar av semesterlagen. Semesterlagen hör emellertid till sådan lagstiftning där företagar-, närings- och arbetsgivarorganisationer har framfört önskemål om förändringar till Arbetsmarknadsdepartementet. Förenklingsförslagen handlar både om att bestämmelserna bör göras enklare att förstå och tillämpa, och om ändringar av det materiella innehållet. Bestämmelserna om semesterlöneberäkningen och semesterlönegrundande frånvaro framhålls särskilt i de synpunkter och förslag som har lämnats till departementet.

Nuvarande regler

Allmänt

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft år 1938. Den gällde i princip alla arbetstagare, men bl.a. statsanställda tjänstemän var undantagna. Lagen gav rätt till ledighet i tolv dagar. Därefter följde 1945 års semesterlag, som i sin tur följdes av 1963 års semesterlag. Denna gällde fram till ikraftträdandet av den nuvarande semesterlagen, år 1978. Semesterledigheten och andra semesterförmåner har successivt byggts ut. I takt med att förmånerna har byggts ut har regelverket blivit mer omfattande och komplext.

Den nuvarande semesterlagen omfattar alla arbetstagare. Enligt lagen har arbetstagarna rätt till semesterförmånerna semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Utöver regler om dessa

förmåner innehåller lagen regler om bl.a. beräkning och förläggning av semesterledighet samt om sparande av semesterledighet och semesterlön. Enligt lagen kan den arbetstagare som under semesteråret har rätt till mer än tjugo betalda semesterdagar välja att spara den del som överstiger tjugo dagar. Semesterdagar kan sparas i högst fem år.

Semesterlagen är i stora delar en tvingande lag. Från vissa bestämmelser går det emellertid att avvika genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Andra bestämmelser går det att avvika från även genom kollektivavtal som slutits på lokal nivå eller genom ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren. Den arbetstagare som berörs kan också ensidigt välja att avstå från vissa av de rättigheter lagen ger, t.ex. obetald semesterledighet.

Semesterledighet

Semesterledigheten omfattar i normalfallet tjugofem semesterdagar per semesterår. Semesterledigheten kan vara betald eller obetald. I tidigare semesterlagar gjordes inte denna skillnad, all semester var betald. Semesterledighet med semesterlön ska tjänas in under det intjänandeår som föregår semesteråret. Ledigheten tjänas in under den tid arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. I anställningstiden inräknas förutom faktisk arbetstid även semesterledighet, permittering och annan s.k. semesterlönegrundande frånvaro, t.ex. sjukfrånvaro och föräldraledighet. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande i ett visst antal dagar. Olika tidsgränser gäller för de olika frånvaroororsakerna.

För obetald semester krävs inget intjänande. För att nyanställda arbetstagare ska ha rätt till tjugofem semesterdagar måste emellertid anställningen påbörjas senast den sista augusti det semesterår då semesterdagarna ska tas ut. Påbörjas anställningen därefter har arbetstagaren bara rätt till fem semesterdagar det semesteråret. Korttidsanställda och s.k. okontrollerade arbetstagare omfattas inte av bestämmelserna om semesterledighet.

Semesteråret löper från den 1 april till den 31 mars följande år. Motsvarande period närmast före är intjänandeår.

Semesterlön

Bestämmelserna om semesterlön syftar till att ge arbetstagaren samma ersättning under semesterledigheten som när arbete utförs och därutöver en viss förstärkning. Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret. Med "lön" avses förutom den lön som erhålls för arbetad tid, ersättning för övrig tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande (t.ex. jourersättning) och alla slags lönetillägg (t.ex. övertidsersättning).

Den ersättning som betalats ut under frånvarodagar som enligt lagen är semesterlönegrundande (t.ex. sjuklön) ska frånräknas lönesumman. I stället ska det för varje sådan frånvarodag till lönesumman läggas en summa motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under övrig tid av intjänandeåret.

Semesterlön för ordinarie semester liksom s.k. semesterpermitteringslön ska också frånräknas lönesumman. Däremot ska semesterlön för sparad semester som tagits ut under intjänandeåret inräknas i lönesumman.

Semesterlön för sparad semester och semesterlön för s.k. okontrollerade arbetstagare beräknas på i princip samma sätt som annan semesterlöneberäkning. Det finns dock vissa skillnader.

Semesterersättning

Semesterersättning betalas ut istället för semesterlön när arbetstagaren inte hunnit få ut semesterlönen innan anställningen avslutas eller när anställningsvillkoren ändras så att arbetstagaren ska få semesterledighet med semesterlön redan under intjänandeåret. Om anställningen varar så kort tid att semesterledighet inte ska utgå betalas semesterersättning i stället för semesterlön. Semesterersättning beräknas på i princip samma sätt som semesterlön.

Särskilda semesterbestämmelser

Enligt lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete har arbetstagare som i sitt arbete utsätts för joniserande strålning, förutsatt att det sker i viss omfattning, rätt till längre betald semesterledighet än vad som följer av semesterlagen.

Tidigare utredningar

Sedan semesterlagens tillkomst har fyra statliga utredningar utrett eller berört frågor om semesterlagen.

1986 års semesterkommitté

Kommittén redogjorde i betänkandet Om semester (SOU 1988:54) för ett antal reformkrav från arbetsmarknadens parter. Vissa av dessa avsåg önskemål om förtydliganden eller enklare regler.

Det påpekades bl.a. att lagens regler om semesterledighetens beräkning i praktiken var mycket svåra att tillämpa på arbetstagare med oregelbunden arbetstid eller annan sysselsättningsgrad än heltid.

Både från arbetsgivar- och arbetstagersidan framfördes att reglerna om semesterlönens beräkning och semesterlönegrundande frånvaro är svåröverskådliga och komplicerade.

Kommittén enades emellertid inte om några förenklingsförslag med anledning av parternas reformkrav.

Utredningen om ledighetslagstiftningen

Utredningen om ledighetslagstiftningen hade bl.a. i uppdrag att se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, särskilt med utgångspunkt i de små företagens situation.

Utredningen föreslog i betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41) att sjukdomsfallen och arbetsskadefallen borde behandlas lika i semesterlönegrundande hänseende. Enligt utredningen borde sammanhängande frånvaro på grund av arbetskada omfattas av den begränsning som gäller för sjukfrånvaro, nämligen att frånvaron (upp till ett visst antal dagar per intjänan-

deår) tillgodoräknas arbetstagaren i högst två hela intjänandeår och att därefter infallande frånvaro inte grundar rätt till semesterlön. Detta förslag ledde inte till någon lagändring.

Det gjorde däremot utredningens förslag om ytterligare begränsningar i den nämnda tvåårsreglen, dvs. att sammanhängande frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande (upp till ett visst antal dagar per intjänandeår) i högst två hela intjänandeår. Utredningen föreslog att det skulle krävas att arbetstagaren återgår i arbete i fjorton dagar för att en ny tvåårsperiod ska börja löpa, istället för endast en dag som gällde vid den tiden. En sådan begränsning infördes och gäller alltså.

Utredningen föreslog också att frånvaro på grund av utbildning inte borde vara semesterlönegrundande. Det förslaget genomfördes inte.

Småföretagardelegationen

Delegationen konstaterade i en rapport (SOU 1998:94) att semesterlagens krånglighet medför en rad tillämpningsproblem särskilt för de små företagen. Man efterlyste enklare regler för bl.a. semesterlöneberäkning och semesterlönegrundande frånvaro. Delegationen ansåg att en särskild utredare skulle tillsättas med uppdrag att lägga förslag till en reformering av semesterlagen. Någon särskild utredare tillsattes dock inte.

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas)

I slutet av år 2000 beslutades att tillkalla en parlamentarisk kommitté, som bl.a. fick i uppdrag att föreslå förenklade regler för intjänande av betald semester. I det sammanhanget skulle kommittén pröva möjligheten att slopa regeln om intjänandeår och i stället låta semestern tjänas in parallellt under semesteråret. Vidare skulle reglerna om semesterlönegrundande frånvaro ses över. Även lagen i övrigt skulle ses över i förenklingssyfte, framförallt med målet att göra den enklare att tillämpa för små företag.

Kommittén konstaterade i sitt betänkande Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54) att ett intjänande av betald semester/semesterlön parallellt under semesteråret inte innebär någon väsentlig förenkling. Man ansåg att

det nuvarande intjänandesystemet i allt väsentligt borde behållas, men göras något mindre detaljerat och administrativt betungande. Detta avsåg särskilt reglerna för semesterlönegrundande frånvaro.

Kommittén föreslog en ny semesterlag med en gemensam tidsgräns för all semesterlönegrundande frånvaro utom arbetsskada, om 180 dagar per intjänandeår. Frånvaro på grund av arbetsskada skulle även i fortsättningen vara semesterlönegrundande under hela intjänandeåret. Kommittén föreslog emellertid att gränsen för hur länge arbetstagaren kan vara sammanhängande frånvarande och tjäna in semesterlön (upp till 180 dagar per intjänandeår) skulle minskas från två hela intjänandeår till ett helt intjänandeår.

När det gäller semesterlöneberäkningen föreslog kommittén att de särskilda reglerna för beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterlön för okontrollerade arbetstagare skulle slopas. Vidare föreslogs att man vid fastställande av beräkningsunderlaget ska frånräkna all semesterlön som utbetalats under intjänandeåret, inte enbart semesterlönen för den då uttagna ordinarie semestern.

Kommittén föreslog också förtydliganden i ljuset av den rättspraxis som utbildats sedan lagens ikraftträdande, vissa språkliga förtydliganden samt viss omDispositionering av lagtexten.

Inget av kommitténs förslag genomfördes.

Vidare prövade kommittén om det går att överföra ansvaret för sådan semesterlön som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro från arbetsgivaren till staten, mer precist till de myndigheter som ansvarar för de ersättningar som arbetstagaren har rätt till under frånvaron (främst Försäkringskassan). Kommittén ansåg inte att en sådan förändring var lämplig att göra.

Behovet av en översyn i förenklingssyfte

Det är mycket angeläget att en lag som tillämpas i alla verksamheter, som gäller för alla arbetstagare, och som avser viktiga ekonomiska värden för både arbetsgivare och arbetstagare, kan förstås och tillämpas utan alltför stora besvär och utan att felaktigheter i tillämpningen uppstår.

Semesterlagen är en tekniskt komplicerad lag. Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter upplever att den är svår att tillämpa. Särskilt komplicerat är det att tillämpa reglerna om betalda semesterdagar, semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro. Den

enskilda arbetsgivaren förutsätts göra en rad detaljerade uträkningar utifrån lagens regler. Regelverkets komplexitet gör att det tar tid att sätta sig in i reglerna och göra de beräkningar som lagen föreskriver. Den enskilda arbetstagaren måste ha ganska ingående kunskaper om regelverket för att kunna kontrollera om han eller hon får det lagen föreskriver. Semesterlagen innehåller även andra förhållandevis svårtillgängliga regler där en översyn i förenklingsyfte är motiverad.

Tidigare utredningar, särskilt Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), har lagt förslag om förenklingar i semesterlagen. Förslagen har emellertid varit begränsade i förhållande till de problem i fråga om reglernas komplexitet som både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer under lång tid har pekat på. Det kan också konstateras att de förslag som Knas presenterade inte nämnvärt skulle minska företagens administrativa kostnader, inte heller skulle de möta de förslag och synpunkter som framkommit om mer långtgående förenklingar.

Regeringen vill minska de administrativa kostnaderna och uppnå märkbara förändringar i företagets vardag. Även om många semesterfrågor regleras i kollektivavtal kvarstår behovet av en enklare och mindre administrativt betungande lagstiftning, särskilt för de många mindre företagen.

Regeringen anser mot denna bakgrund att det behövs en förnyad genomgång av semesterlagen i förenklingsyfte. Översynen ska ta sikte på att åstadkomma betydande förenklingar i lagstiftningen med avseende på såväl regelverkets begriplighet och praktiska tillämpbarhet som på att minska de administrativa kostnader som reglerna genererar.

Uppdraget

En särskild utredare ges i uppdrag att se över semesterlagen i förenklingsyfte och lägga förslag om betydande förenklingar i lagstiftningen. Förslagen ska leda till enklare utformade regler som underlättar den praktiska tillämpningen av semesterlagstiftningen och medför lägre administrativa kostnader för företag och offentliga verksamheter.

Utredarens överväganden behöver inte begränsas till den nuvarande semesterlagens systematik och uppbyggnad. Utgångspunkten ska dock vara att det sammantagna materiella innehållet i för-

slagen till ny reglering i huvudsak ska vara neutralt jämfört med lagens nuvarande semesterförmåner.

Särskilt viktigt är att förenklingar åstadkoms när det gäller hur betalda semesterdagar räknas fram, hur semesterlönen beräknas och hur semesterlönegrundande frånvaro ska hanteras.

Utredaren ska pröva ett system för beräkning av betalda dagar och semesterlön som bygger på att arbetsgivaren i normalfallet inte ska behöva göra mer omfattande uträkningar baserade på föregående års anställnings- och löneförhållanden, även om systemet med intjänandeår och semesterår behålls. Utredaren bör således pröva ett semesterlönesystem som i flertalet fall bygger på den löpande lönen samt ett semesterlönetillägg motsvarande den nu gällande semesterlönefaktorn om tolv procent. Det får i ett sådant system bedömas hur rörliga lönedelar ska beaktas. Det kan t.ex. ske genom ett semesterlönetillägg vid årets slut.

Det system utredaren ska pröva bör medföra att flertalet fall kan hanteras på det beskrivna sättet. Systemet bör förutsätta att det endast vid mer omfattande frånvaro av icke semesterlönegrundande skäl, om anställningen påbörjats under intjänandeåret, eller vid tidsbegränsad anställning eller dylikt, ska behöva göras särskilda beräkningar av antalet betalda dagar och semesterlönens storlek.

Till det som utredaren ska pröva hör en betydande förenkling av reglerna för semesterlönegrundande frånvaro. Härvid bör Knas förslag samt remissyttrandena på detta uppmärksammas särskilt.

Utredaren är fri att pröva andra sätt att förenkla regelverket än de nu nämnda.

Utredaren bör uppmärksamma hur semesterregler utformas i kollektivavtal.

Utredaren ska föreslå förenklingar även i övriga delar av semesterlagen än de som ovan nämnts i uppdraget. Förslagen från Knas ska beaktas särskilt.

Utredaren ska i översynen och i de förslag som läggs fram iakttä EG-rätten, inbegripet praxis från EG-domstolen, samt åtaganden enligt relevanta internationella instrument.

Utredaren ska föreslå sådana konsekvensändringar i annan lagstiftning som ändringarna i semesterlagen föranleder.

Utredningsarbetet

Utredaren ska under arbetet samråda med arbetsmarknadens parter, Näringslivets regelnämnd (NNR) samt företrädare för de mindre företagen.

Utredaren ska analysera och bedöma effekterna av förslagen i de avseenden som omfattas av 14 och 15 §§ i kommittéförordningen (1998:1474). Särskilt viktigt är det att belysa förslagets konsekvenser för de mindre företagen.

Redovisning av uppdraget

Utredaren ska redovisa uppdraget senast den 31 oktober 2008.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Beräkningar för en ny semesterlag av Tom Nilstierna

Inledning

Jag har fått utredningens uppdrag att göra beräkningar för att fastställa det semestertillägg som ska utgå för att en beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln ska ge samma utfall som enligt procentregeln. Beräkningarna har gjorts med antagandet av att det är 21 arbetsdagar i en månad. I själva verket ligger antalet mellan 21 och 22. Skillnaden mellan att använda 21 eller 22 dagar ger dock endast marginellt andra resultat än de som här presenterats. Vidare bygger den slutliga beräkningen på antagandet att en arbetstagare får en löneökning på 3,7 procent per år. Löneökningen motsvarar den löneökning som ägt rum under den senaste 10-årsperioden.

Procentregeln för beräkning av semesterlön i den nuvarande semesterlagen innebär att semesterlönen ska vara en given andel av den summa löntagaren tjänade in under arbetad tid året innan semestern läggs ut (intjänandeåret). Semestern läggs ut under det därpå följande året (semesteråret). Den semesterlön som utgått under intjänandeåret ska inte medräknas. Den föreslagna sammalöneregeln bygger på aktuellt löneläge och, för att komma upp i samma nivå som det den nuvarande lagen kräver, ett tillägg. Tillägget är dock okänt i utgångsläget.

De förutsättningar som ställts upp i stycket ovan gör det rimligt att formulera beräkningarna i ekvationsform där syftet är att bestämma det tillägg som ska utgå enligt sammalöneregeln.

Beräkningarna nedan är stiliserade i den meningen att de bygger på ett exempel jag själv har skapat. I exemplet antas stabila förhållanden och heltidsarbete. Det är min bedömning att resultatet är generaliserbart ifrån detta exempel.

Semesterlön per kalenderdag

Nedanstående matematiska uttryck är semesterlönen per dag enligt nuvarande lagstiftning:

$$\frac{0,12 * m * 12 * \frac{330}{365}}{35}$$

En verbal uttolkning av uttrycket kan vara att 12 procent (0,12) av månadslönen (m) under hela året (12) för den arbetade delen av året, dvs. exklusive semesterledigheten, med antagandet att full semester tagits ut (330/365) dividerat med de kalenderdagar som innebär fullt semesteruttag (35) är semesterlön per dag. En arbetstagare har enligt lagen 25 semesterdagar per år. Semesterledigheten omfattar dock längre tid, eftersom även helger och andra arbetsfria dagar inkluderas i denna. Det har vid denna beräkning antagits att den sammanlagda semesterledigheten är 35 kalenderdagar, därav talet 35 och 330 (365-35).

Det matematiska uttrycket nedan är semesterlönen per dag enligt tänkt lagstiftning:

$$\frac{m * 12 * l * u}{365}$$

En verbal uttolkning av uttrycket kan vara produkten av månadslönen (m) multiplicerad med årets alla månader (12) multiplicerad med en löneökningfaktor (l) multiplicerad med en uppräkningsfaktor (u). Den framräknade produkten delas slutligen med årets alla dagar (365) för att det hela ska uttrycka semesterlön per dag.

Likhet

Det faktum att den föreslagna lagstiftningen ska ge samma utfall som den nuvarande översätts i matematiska termer helt enkelt till att likhet ska råda mellan de två matematiska uttrycken ovan. Om vi antar att löneökningfaktorn (l) är känd får vi en ekvation som gör det möjligt att bestämma uppräkningsfaktorn (u).

I exemplet nedan räknas u ut med antagandet att det inte varit någon löneökning mellan åren, alltså att lönekningsfaktorn är "1" och därför inte behöver föras in i ekvationen

$$\frac{0,12 * m * 12 * \frac{330}{365}}{35} = \frac{m * 12}{365} * u$$

↔

$$\frac{0,12 * m * 12 * 330}{35 * 365} = \frac{m * 12}{365} * u$$

↔

$$u = \frac{0,12 * 330}{35}$$

↔

$$u \approx 1,131$$

Om vi istället låter l vara större än "1" kan u bestämmas utifrån uttrycket:

$$u * l \approx 1,131$$

Som framgår av uttrycket blir u lägre vid högre l, eller uttryckt på ett annat sätt, ju mer lönen har ökat desto mindre måste tillägget vara.

Semesterlön som månads- eller veckolön och ett tillägg per semesterdag som andel av lönenivån

I kollektivavtal beräknas normalt semestertillägg som en andel av månadslönen per semesterdag. Om semestertillägget ska beräknas på detta sätt ska alltså semesterlönen utgöras av månadslönen med ett tillägg för en faktor uttryckt som en andel av månadslönen multiplicerad med antalet semesterdagar som läggs ut.

Om vi använder resultaten från beräkningarna ovan och låter lönekningsfaktorn (l) ingå i uttrycket kan den ursprungliga likheten för semesterlön per dag skrivas:

$$\frac{0,12 * m * 12 * 330}{365 * 35} = \frac{m * 12 * l * u}{365}$$

Genom förenkling kan uttrycket formuleras som semesterlön per månad enligt följande:

$$\frac{0,12 * m * 330}{35} = m * l * u$$

Uttrycket får tillsammans med omformulering av högerledet följande utseende:

$$\frac{0,12 * m * 330}{35} = m * l + m * l * a * d$$

En verbal uttolkning av högerledet är att till den innevarande månadslönen ($m * l$) adderas produkten av en faktor (a) och antal arbetade dagar i månaden (d).

Det är nu möjligt att lösa ekvationen för a .

Vi fortsätter och förenklar:

$$\frac{0,12 * 330}{35} = l * (1 + ad)$$

↔

$$\frac{0,12 * 330}{35 * l} = 1 + ad$$

↔

$$\frac{0,12 * 330}{35 * l} - 1 = ad$$

↔

$$a = \frac{0,12 * 330 - 35 * l}{35 * l * d}$$

Två exempel med olika löneökning

Andelsfaktorn (a) blir olika vid olika antagen löneökning.

För att kunna beräkna detta måste antalet arbetsdagar per månad bestämmas. I exemplen nedan antas att d är 21.

Om vi t.ex. antar att det inte förekommer någon löneökning mellan åren ska löneökningfaktorn vara "1" och om vi använder vår formel ovan får vi ett a på ca. 0,0063 eller 0,63 procent av den månadslönen ska utgöra det dagliga tillägget.

Om vi däremot skulle anta en löneökning mellan åren på 3,7 procent blir a ca. 0,0043 eller 0,43 procent av månadslönen per semesterdag.

Ska tillägget beräknas på veckolön kan också formeln för a användas. Skillnaden är bara att d blir 5.

Vid en antagen situation utan löneökning får vi ett a på 0,026 eller 2,6 procent av veckolönen.

Vid 3,7 procents löneökning blir a 0,0182 eller 1,82 procent av veckolönen.

En omräkningsregel för a mellan lönetyperna, veckolön eller månadslön, kan med utgångspunkt i månadslön vara det antal dagar man bestämmer för månadslön dividerat med antal arbetade dagar för den andra lönetypen. T.ex. 21 dividerat med 5 ger faktorn 4,2. Den kan appliceras på a så att produkten av omräkningsfaktorn och för månadslön blir a för veckolön.

Omräkning från tvåveckorslön till månadslön

Om en arbetstagare avlönas med tvåveckorslön kan lönen lämpligen omräknas till månadslön inför beräkning av semester-tillägget. Om så sker ska omräkningsfaktorn appliceras i den delen.

Översikt av kollektivavtalen

Avtal	1. Sveriges byggindustrier, Maskinentreprenörerna, VVS-installatörerna / Sif, CF, Ledarna, Tjänstemannaavtal 2001	2. Stål- och Metallförbundet /.Metall, Timlön 2004, 2005, 2006	3. Stål- och Metallförbundet / Metall Månadslön 2004, 2005, 2006
Sammanfallande eller inte	Som lagen men kan förskjutas, eller beslutas sammanfalla	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen men kan förskjutas
Tillgodo extra anställningstid	Tidigare anställning + koncern		
Semesterlönegrundande frånvaro		Som lagen men timberäkning	Som lagen men timberäkning
Semesterlön	Löpande lön, eller veckolön x 4,3 tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig lönedelar korr. för frånvaro under intjänandeåret per semesterdag.	13,32 % av lönen under intjänandeåret. Lägst semesterlön finns.	Löpande lön + tillägg 0,8 % och 0,5 % av rörliga lönedelar korr. för frånvaro under intjänandeåret per semesterdag. semesterlön finns. Avdrag/tillägg om ändrad sysselsättningsgrad
Utbetalning av semesterlön	0,8 i samband med semestern, 0,5 vid semesterårets slut eller à conto under semestern om stort belopp.		
Semesterersättning	4,6 % av månadslönen per dag	13,32 %	4,6 % av månadslönen + 0,5 % av rörliga lönedelar per dag.
Ändrad sysselsättningsgrad	I proportion till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattningen under intjänandeåret.
Förläggning av semester för	Nettoberäkning.	Nettoberäkning.	Nettoberäkning.

deltidsanställda			
Förskottssemester	Ja regler om återbetalning finns.	10 dagar, regler om återbetalning finns.	10 dagar, regler om återbetalning finns.
Semesterlön för sparad semester	Som lagen.	Som lagen.	Som lagen.
Övrigt		Sem-ersättning kan ingå i lönen vid anställning >3 mån.	

Avtal:	4 Sveriges hotell- o restaurangföretagare ./. Hotell och Restaurang Facket	5. Almega / Fastighetsanställdas förbund, Seko, Serviceentreprenad	6 Bankinstitutens Arbets- givareorganisation / Finans- förbundet, Kollektivavtal för anställda i bank
Sammanfallande eller inte	Som lagen.	Som lagen.	Sammanfallande, kalenderår
Tillgodo extra anställningstid			
Semesterlönegrundande frånvaro			
Semesterlön	12,72 %, lägsta belopp finns.	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,52 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjäåret per semesterdag, alt. procentberäkning (13,5 %)	Löpande lön + semestertillägg på 1,25 % av utgående lön. På rörlig lön under semesteråret utgår 10,75 %.
Utbetalning av semesterlön	Skillnad mellan ord. lön och semesterlön betalas ut före huvudsemestern.	I samband med semestern för rörliga vid semesterårets slut.	I samband med semestern, tillägg på ordinarie lön utgår i juni eller dec. För rörlig lön i dec.
Semesterersättning	Beräknas som semesterlön	Beräknas som semesterlön	Beräknas som semesterlön
Ändrad sysselsättningsgrad		I proportion till arbetstidsomfattningen under intjänande året.	
Deltidsanställda	Nettoberäkning	Nettoberäkning	Nettoberäkning
Förskottssemester			Kan avräknas

Semesterlön för sparad semester	0,5 % av beräkningsunderlaget.	Som vanlig semesterlön men korr. för intjänandegrad under det år dagen sparades, dock endast om ändring mer än 10 % För timavlönade särskilda regler.	Ordinarie lön + hänsyn till arbetstidsomfattning under intjänandeåret.
Övrigt	Semesterersättning. vid extra arbete ingår i lönen.	Nettoberäkning för skiftarbetare. Särskilda regler för timavlönade.	

Avtal:	7. Almega / Fastighetsanställdas förbund, Specialservice	8. Svensk handel / Tjänstemannaförbundet H TF, Akademikerförbunden, Tjänstemän	9. Almega tjänsteföretagen, Medie- och informations- arbetsgivarna / HTF, Akademikerförbunden, Tjänstemän
Sammanfallande eller inte	Som lagen.	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen men kan förskjutas
Tillgodo extra anställningstid	Ja, tidigare anställning och i koncern.		Ja, tidigare anställning och i koncern.
Semesterlön	Löpande + tillägg 0,8% av månadslönen och 0,52 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	Löpande + tillägg 0,8% av månadslönen och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.
Utbetalning av semesterlön	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar i juni.	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar i vi semesterårets slut. Å conto vid semestern om stort belopp.	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar i vid semesterårets slut. Å conto vid semestern om stort belopp.
Semesterersättning	4,6 % av månadslönen per dag.	4,6 % av månadslönen per dag.	4,6 % av månadslönen per dag + semestertillägg
Ändrad sysselsättningsgrad	I proportion till arbetstidsomfattn. under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattn. under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattn. under intjänandeåret.
Deltidsanställda	Nettoberäkning	Nettoberäkning	Nettoberäkning
Förskottssemester		Kan avtalas om, avdragsrätt finns.	Kan avtalas om, avdragsrätt finns.
Semesterlön för sparad	Som lagen.	Som lagen.	Som lagen.

semester			
Övrigt	Regler om semester för skiftarbetande.	Semesterlön anses ingå i ersättning för restid, mertid och övertid.	Semesterlön anses ingå i ersättning för restid, mertid och övertid.

Avtal:	10. Tidningsutgivarna / Grafiska fackförbundet Mediafacket, Tidningsavtalet	11. Svensk handel / Handelsanställdas förbund, Detaljhandeln	12. Almega / Civilekonomerna, Jusek, Sif, Sveriges ingenjörer, IT-företag
Sammanfallande eller inte	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen men vara sammanfallande
Tillgodo extra anställningstid	Tidigare anställning + koncern		
Semesterlönegrundande frånvaro		För timavlönade beräknas fiktiva inkomsten per timme	
Semesterlön	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	13 % av beräkningsunderlaget. Garantibelopp finns.	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.
Utbetalning av semesterlön	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar vid semesterårets slut		Semestertillägg utbetalas månaden efter semestern. Rörlig a à conto om sammanfallande.
Semesterersättning	4,6 % av månadslönen per dag + semestertillägg		5,4 % av månadslönen per dag
Ändrad sysselsättningsgrad	I proportion till arbetstidsomfattn. under intjänandeåret.		I proportion till arbetstidsomfattning. under intjänandeåret.
Deltidsanställda	Nettoberäkning		Nettoberäkning

Förskottssemester	Regler om återbetalning finns.		Ja, regler om återbetalning finns.
Semesterlön för sparad semester	Som lagen.	0,52 % av beräkningsunderlaget per semesterdag, i prop till sysselsättningsgrad.	Som för ord. semesterlön, dock korr förändrad sysselsättningsgrad
Övrigt	Semestersättning ingår i lönen vid anställning >3 mån.	Semestersättning ingår aldrig i lönen. Anställda >3 mån har ej rätt till ledighet.	

Avtal:	13. Industri- och kemigruppen / Ledarna, Sveriges ingenjörer, Sif, Industriföretag	14. Teknikföretagen / Sif, Sveriges ingenjörer, Ledarna, Teknikavtalet	15. Teknikföretagen / IF Metall, Teknikavtalet
Sammanfallande eller inte	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen men kan förskjutas	Som lagen kan avtalas bort lokalt
Tillgodo extra anställningstid	Tidigare anställning + koncern		
Semesterlönegrundande frånvaro			Särskilda regler finns för långa sjukskrivningar. ¹
Semesterlön	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen (eller veckolön x 4,3) och 0,5 % av rörlig lön (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	Löpande lön, tillägg 0,8 %, 13 % av semlönegrund tillägg från föreg. intjänandeår / antalet betalda dagar, lägsta belopp finns. Tillägg uppskattas om frånvaro.
Utbetalning av semesterlön	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar vid semesterårets slut. Särregler finns för rörlig lön.	0,8 % vid semester, 0,5 vid semesterårets slut. Särregler finns för rörlig lön.	Semestertillägg närmast före semesteruttag
Semesterersättning	5,4 % av månadslönen per dag + semestertillägg	4,6 % av månadslön per outtagen dag + tillägg, hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad.	4,6 % av månadslönen per dag + tillägg, hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad.

¹ I avtalet anges att en arbetstagare vid semesterlönegrundande sjukfrånvaro i mer än två intjänandeår anses vara anställd på deltid ifråga om semesterlöneintjänande.

Ändrad sysselsättningsgrad	I proportion till arbetstidsomfattning under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattning under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattning under intjänandeåret
Deltidsanställda	Nettoberäkning	Nettoberäkning	Nettoberäkning
Förskottssemester	Ja, regler om återbetalning finns.	Ja, regler om återbetalning finns.	Ja, avtal kan träffas om återbetalning.
Semesterlön för sparad semester	Som lagen.	Som lagen.	Som för ord. semesterlön, dock korr för ändrad sysselsättningsgrad.
Övrigt	Övertid ers. mm ingår ej vid beräkning av semestertillägg. Annan rörlig lönedel räknas endast om < 60 timmar.	I övertid ers. ingår semesterlön.	

Avtal	16. Elektriska Installatörsorganisationen / Svenska elektrikerförbundet, Elinstallations-avtalet	17. Almega tjänsteföretagen / SEKO, ST, Ledarna, Civilekonomerna, Jusek, SRAT, Sveriges ingenjörer, Kommunikationsbranschen
Sammanfallande eller inte	Som lagen.	Som lagen men arbetsgivaren kan besluta om sammanfallande.
Tillgodo extra anställningstid		
Semesterlönegrundande frånvaro		
Semesterlön	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen och 0,5 % av rörlig (korr. för frånvaro) under intjänandeåret per semesterdag.	Löpande + tillägg 0,8 % av månadslönen + 12 % av summan av rörliga lönedelar under intjänandeåret (med korr i frånvaro).
Utbetalning av semesterlön	I samband med semestern, tillägg för rörliga lönedelar i juni.	0,8 % vid semester, tillägg för rörliga lönedelar i juni.
Semesterersättning	4,6 % av månadslönen per dag + semestertillägg	4,6 % av månadslön per outtagen dag + tillägg.
Ändrad sysselsättningsgrad	I proportion till arbetstidsomfattning. under intjänandeåret.	I proportion till arbetstidsomfattning. under intjänandeåret. Lokalt avtal kan träffas om längre deltidsjukfrånvaro.
Deltidsanställda		Nettoberäkning
Förskottsemester		Ja, avtal kan träffas om återbetalning
Semesterlön sparad semester	Som lagen.	Aktuell månadslön + tillägget om 0,8 %.
Övrigt		

Statens offentliga utredningar 2008

Kronologisk förteckning

1. Barlastvattenkonventionen – om Sveriges anslutning. N.
2. Immunitet för stater och deras egendom. UD.
3. Skyddet för den personliga integriteten. Bedömningar och förslag. Ju.
4. Omreglering av apoteksmarknaden. S.
5. Könsdiskriminerande reklam. Kränkande utformning av kommersiella meddelanden. IJ.
6. Fastighetsmäklaren och konsumenten. Ju.
7. Världsklass! Åtgärdsplan för den kliniska forskningen. U.
8. Bidrag på lika villkor. U.
9. Transportinspektionen. En myndighet för all trafik. + Bilagor. N.
10. 21+1→2. En ny myndighet för tillsyn och effektivitetsgranskning av socialförsäkringen. S.
11. Frihet för studenter – om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas. U.
12. Finansiella sektorn bär frukt. Analys av finansiella sektorn ur ett svenskt perspektiv. Fi.
13. Bättre kontakt via nätet – om anslutning av förnybar elproduktion. + Annex: Grid issues for electricity production based on renewable energy sources in Spain, Portugal, Germany, and United Kingdom. N.
14. Timmar, kapital och teknologi – vad betyder mest? En analys av produktivitetsutvecklingen med hjälp av tillväxtbokföring. Fi.
15. LOV att välja – Lag Om Valfrihetssystem. S.
16. Förtursförklaring i domstol. Ju.
17. Frivux – valfrihet i vuxenutbildningen. U.
18. Evidensbaserad praktik inom social tjänsten – till nytta för brukaren. S.
19. Att slutförvara långlivat farligt avfall i undermarksdeponi i berg. M.
20. Patentskydd för biotekniska uppfinningar. Ju.
21. Permanent förändring. Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik. Fi.
22. Ett stabsstöd i tiden. Fi.
23. Konsulär katastrofinsats. UD.
24. Svensk klimatpolitik. M.
25. Ett energieffektivare Sverige + Bilaga. N.
26. Värna språken – förslag till språklag. Ku.
27. Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola + Bilagedel. U.
28. Apoteksdatalagen. S.
29. Yrkehögskolan. För yrkeskunnande i förändring. U.
30. Forskningsfinansiering – kvalitet och relevans. U.
31. Miljödomstolarna – domkretsar – lokalisering – handlägningsregler. M.
32. Avskaffande av revisionsplikten för små företag. Ju.
33. Detaljhandel med vissa receptfria läkemedel. S.
34. Lättare att samverka – förslag om förändringar i samtjänstlagen. Fi.
35. Digital-TV-övergången. + Engelsk översättning. Ku.
36. Svenska Spels nätpoker. En utvärdering. Fi.
37. Vårdval i Sverige. S.
38. EU, allmännyttan och hyrorna. + Bilagor. Fi.
39. Framtidens polisutbildning. Ju.
40. Bredband till hela landet. N.
41. Människohandel och barnåktenskap – ett förstärkt straffrättsligt skydd + bilaga. Ju.
42. Normgivningsmakten. Expertgruppsrapport Ju.

43. Tre rapporter till Grundlagsutredningen. Ju.
44. Transportinspektionen.
Ansvarslag för vägtrafiken m.m. N.
45. Rapporter från en mr-verkstad. IJ.
46. Handel med läkemedel för djur. S.
47. Frågor om hyra och bostadsrätt. Ju.
48. En utvecklad havsmiljöförvaltning. M.
49. Aktiekapital i privata aktiebolag. Ju.
50. Skyddet för samhällsviktig verksamhet. Fö.
51. Värddigt liv i äldreomsorgen. S.
52. Legitimation och skärpta behörighetsregler. U.
53. Styra rätt! Förslag om Sjöfartsverkets organisation. N.
54. Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring. A.
55. Kustbevakningens rättsliga befogenheter. Fö.
56. Mångfald som möjlighet. Åtgärder för ökad integration på landsbygden. Jo.
57. Skattelättnader för hushållstjänster. Fi.
58. Egenansvar – med professionellt stöd. IJ.
59. Föreningsfostran och tävlingsfostran. En utvärdering av statens stöd till idrotten. Ku.
60. Personnummer och samordningsnummer. Fi.
61. Krisberedskapen i grundlagen. Översyn och internationell utblick. Expertgruppsrapport Ju.
62. Myndighet för miljön – en granskning av Naturvårdsverket. M.
63. Förstärkt skydd för företagshemligheter. Ju.
64. Kontinuitet och förändring. + Lättläst + Daisy. Ku.
65. Sekretess och offentliga biträden i utlänningsärenden. Ju.
66. Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder. S.
67. Enklare redovisning. Ju.
68. Bygg – helt enkelt! M.
69. Välja fritt och välja rätt. Drivkrafter för rationella utbildningsval. Fi.
70. Slutförvaring av kärnavfall. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2007. M.
71. Uppföljning av kriminalvårdens effektiviseringsarbete. Ju.
72. Effektivare signaler. N.
73. Kemikalietillsyn – organisation och finansiering. M.
74. Rätt och riktigt. Åtgärder mot felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Fi.
75. Ägande och förvaltning av hyreshus. Ju.
76. F-skatt åt flera. Fi.
77. Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd och service för vissa personer med funktionsnedsättning. + Bilagor + Lättläst + Daisy. S.
78. Eftersök av trafikskadat vilt. En kostnad för trafikförsäkringen? S.
79. Revisorers skadeståndsansvar. Ju.
80. Beskattningsstidpunkten för näringsverksamhet. Fi.
81. Stalkning – ett allvarligt brott. Ju.
82. Vägen tillbaka för överskuldsetta. Ju.
83. Avgifter inom arbetslöshetsförsäkringen. A.
84. Alkolås för rattfyllerister och körkortsprov i privat regi. N.
85. Straff i proportion till brottets allvar. Ju.
86. Prövning av vindkraft. M.
87. Åklagarväsendets brottsbekämpning. Integritet – Effektivitet. Ju.
88. Elektroniskt kungörande av författningar. Ju.
89. Trygghetssystemen för företagare. N.
90. Svensk export och internationalisering. Utveckling, utmaningar, företagsklimat och främjande. UD.
91. En svensk veteranpolitik, del 2. Ansvar för personalen före, under och efter internationella militära insatser. Fö
92. Konkurrens på spåret. N.
93. Partsinsyn och ny teknik i domstol, m.m. Ju.
94. Tillval i hyresrätt. Ju.
95. Enklare semesterregler. A.

Statens offentliga utredningar 2008

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Skyddet för den personliga integriteten.
Bedömningar och förslag. [3]
- Fastighetsmäklaren och konsumenten. [6]
- Förtursförklaring i domstol. [16]
- Patentskydd för biotekniska uppfinningar.
[20]
- Avskaffande av revisionsplikten för små
företag. [32]
- Framtidens polisutbildning. [39]
- Människohandel och barnåktenskap – ett för-
stärkt straffrättsligt skydd+ bilaga. [41]
- Normgivningsmakten.
Expertgruppsrapport XI. [42]
- Tre rapporter till Grundlagsutredningen. [43]
- Frågor om hyra och bostadsrätt. [47]
- Aktiekapital i privata aktiebolag. [49]
- Krisberedskapen i grundlagen.
Översyn och internationell utblick.
Expertgruppsrapport. [61]
- Förstärkt skydd för företagshemligheter. [63]
- Sekretess och offentliga biträden i utlännings-
ärenden. [65]
- Enklare redovisning. [67]
- Uppföljning av kriminalvårdens effektiviser-
ingsarbete. [71]
- Ägande och förvaltning av hyreshus. [75]
- Revisorers skadeståndsansvar. [79]
- Stalkning – ett allvarligt brott. [81]
- Vägen tillbaka för överskuldssatta. [82]
- Straff i proportion till brottets allvar. [85]
- Åklagarväsendets brottsbekämpning.
Integritet – Effektivitet. [87]
- Elektroniskt kungörande av författningar. [88]
- Partsyn och ny teknik i domstol, m.m. [93]
- Tillval i hyresrätt. [94]

Utrikesdepartementet

- Immunitet för stater och deras egendom. [2]
- Konsulär katastrofinsats. [23]
- Svensk export och internationalisering.
Utveckling, utmaningar, företagsklimat
och främjande. [90]

Försvarsdepartementet

- Skyddet för samhällsviktig verksamhet. [50]
- Kustbevakningens rättsliga befogenheter. [55]
- En svensk veteranpolitik, del 2.
Ansvar för personalen före, under och
efter internationella militära insatser. [91]

Socialdepartementet

- Omreglering av apoteksmarknaden. [4]
- 21+1→2. En ny myndighet för tillsyn
och effektivitetsgranskning av social-
försäkringen. [10].
- LOV att välja – Lag Om Valfrihetssystem. [15]
- Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten
– till nytta för brukaren. [18]
- Apoteksdatalagen. [28]
- Detaljhandel med vissa receptfria läkemedel.
[33]
- Vårdval i Sverige. [37]
- Handel med läkemedel för djur. [46]
- Värdigt liv i äldreomsorgen. [51]
- Arbetsförmåga?
En översikt av bedömningsmetoder i
Sverige och andra länder. [66]
- Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd
och service för vissa personer med
funktionsnedsättning. + Bilagor + Lättläst
+ Daisy. [77]
- Eftersök av trafikskadat vilt. En kostnad för
trafikförsäkringen. [78]

Finansdepartementet

- Finansiella sektorn bär frukt.
Analys av finansiella sektorn ur ett svenskt perspektiv. [12]
- Timmar, kapital och teknologi
– vad betyder mest?
En analys av produktivitetens utvecklingen med hjälp av tillväxtbokföring. [14]
- Permanent förändring.
Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik. [21]
- Ett statsstöd i tiden. [22]
- Lättare att samverka
– förslag om förändringar i samtjänstlagen. [34]
- Svenska Spels nätpoker. En utvärdering. [36]
- EU, allmännyttan och hyrorna.
+ Bilagor. [38]
- Skattelättnader för hushållstjänster. [57]
- Personnummer och samordningsnummer. [60]
- Välja fritt och välja rätt. Drivkrafter för rationella utbildningsval. [69]
- Rätt och riktigt. Åtgärder mot felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. [74]
- F-skatt åt flera. [76]
- Beskattningstidpunkten för näringsverksamhet. [80]

Utbildningsdepartementet

- Världsklass! Åtgärdsplan för den kliniska forskningen. [7]
- Bidrag på lika villkor. [8]
- Frihet för studenter – om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas. [11]
- Frivux – valfrihet i vuxenutbildningen. [17]
- Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola + Bilagedel. [27]
- Yrkehögskolan. För yrkeskunnande i förändring. [29]
- Forskningsfinansiering – kvalitet och relevans. [30]
- Legitimation och skärpta behörighetsregler. [52]

Jordbruksdepartementet

- Mångfald som möjlighet. Åtgärder för ökad integration på landsbygden. [56]

Miljödepartementet

- Att slutförvara långlivat farligt avfall i undermarksdeponi i berg. [19]
- Svensk klimatpolitik. [24]

- Miljödomstolarna – domkretsar – lokalisering – handläggningsregler. [31]
- En utvecklad havsmiljöförvaltning. [48]
- Myndighet för miljön
– en granskning av Naturvårdsverket. [62]
- Bygg – helt enkelt! [68]
- Slutförvaring av kärnavfall. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2007. [70]
- Kemikalietillsyn
– organisation och finansiering. [73]
- Prövning av vindkraft. [86]

Näringsdepartementet

- Barlastvattenkonventionen – om Sveriges anslutning. [1]
- Transportinspektionen. En myndighet för all trafik. + Bilagor. [9]
- Bättre kontakt via nätet – om anslutning av förnybar elproduktion.
+ Annex: Grid issues for electricity production based on renewable energy sources in Spain, Portugal, Germany, and United Kingdom. [13]
- Ett energieffektivare Sverige + Bilaga. [25]
- Bredband till hela landet. [40]
- Transportinspektionen. Ansvarslag för vägtrafiken m.m. [44]
- Styra rätt! Förslag om Sjöfartsverkets organisation. [53]
- Effektiva signaler. [72]
- Alkolås för rattfyllerister och körkortspröv i privat regi. [84]
- Trygghetssystemen för företagare. [89]
- Konkurrens på spåret. [92]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

- Könsdiskriminerande reklam.
Kränkande utformning av kommersiella meddelanden. [5]
- Rapporter från en mr-verkstad. [45]
- Egenansvar – med professionellt stöd. [58]

Kulturdepartementet

- Värna språken – förslag till språklag. [26]
- Digital-TV-övergången.
+ Engelsk översättning. [35]
- Föreningsfostran och tävlingsfostran.
En utvärdering av statens stöd till idrotten. [59]
- Kontinuitet och förändring. + Lättläst + Daisy. [64]

Arbetsmarknadsdepartementet

Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring. [54]

Avgifter inom arbetslöshetsförsäkringen. [83]

Enklare semesterregler. [95]