

Lagrådsremiss

En förenklad semesterlag

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 28 maj 2009

Sven Otto Littorin

Karin Renman
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Semesterlagen (1977:480) föreslås förenklas såväl i sak som språkligt och redaktionellt. En ny beräkningsregel för semesterlön, sammalöne-regeln, föreslås införas som huvudregel för arbetstagare med fast lön. Procentregeln, som gäller för beräkning av semesterlön i dag, behålls och förenklas. Reglerna för när semester intjänas under frånvaro, semesterlönegrundande frånvaro, föreslås förenklas genom att frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada som längst är semesterlönegrundande i ett helt intjänandeår i stället för två. Vidare bör reglerna om när semester intjänas under frånvaro som beror på ledighet med tillfällig föräldrapenning förenklas. Reglerna för när arbetstagare med tidsbegränsade anställningar tjänar in semester föreslås ändras. Vidare föreslås de särskilda regler som nu gäller för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort. En ny regel föreslås som innebär att endast ett visst antal semesterdagar ska ersättas med semesterlön om semestern på grund av frånvaro inte har kunnat läggas ut under semesteråret. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Innehållsförteckning

1	Beslut.....	4
2	Lagtext.....	5
2.1	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).....	5
2.2	Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)	27
2.3	Lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.....	29
3	Ärendet och dess beredning.....	31
4	En förenklad semesterlag.....	31
4.1	Behovet av ett moderniserat regelverk.....	32
4.2	Språkliga och redaktionella justeringar.....	34
4.3	Semesterledighet för korttidsanställda	34
4.4	Semesterledighet för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare	36
4.5	Semesterledighet vid deltid eller oregelbunden arbetstid.....	37
4.6	Beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön	38
4.7	Semesterlönegrundande frånvaro	40
4.7.1	Semesterlönegrundande sjukfrånvaro under längst ett helt intjänandeår.....	40
4.7.2	Semesterlönegrundande frånvaro vid viss ledighet enligt föräldraledighetslagen	43
4.8	Beräkning av semesterlön	44
4.8.1	Sammalöneregeln.....	44
4.8.2	Förenklad procentregel.....	50
4.8.3	Semesterlön för sparad semester	54
4.8.4	Semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med fri kost	57
4.9	Semesterlön när semester inte har kunnat läggas ut.....	57
4.10	Överföring av semesterförmåner mellan anställningar hos samma arbetsgivare.....	59
4.11	Återtagande av semester	60
4.12	Följdändring i annan lagstiftning	61
5	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	61
6	Konsekvenser.....	62
6.1	Semesterlagens påverkan på företagens administrativa kostnader	63
6.2	Europeiska unionen.....	65
6.3	Särskilt om konsekvenserna av ändringen av regeln om semesterlönegrundande frånvaro	66
6.4	Semesterlöneberäkningen	68
6.5	Ersättning med semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	71

7	Författningskommentar	72
7.1	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	72
7.2	Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)	84
7.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete	84
Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95)	85
Bilaga 2	Utredningens lagförslag	88
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser	116

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i semesterlagen (1977:480),
2. lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262), och
3. lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Semesterförmåner

1 §

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

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

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

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 §

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

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22,

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

¹ Senaste lydelse av 27 § 1992:1329.

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

2 a §

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

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

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

Semesterår och intjänandeår

3 §

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

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

Semesterledighet och semesterdagar

3 a §

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

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

4 §²

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

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

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

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

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

² Senaste lydelse 1992:1329.

5 §³

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

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

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

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

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

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

6 §

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

Om överföring av semesterförmåner till ny anställning hos

³ Senaste lydelse 2007:392.

samma arbetsgivare finns bestämmelser i 30 b §.

Semesterdagar med semesterlön

7 §

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

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

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

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

Semesterdagar utan semesterlön

8 §

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

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

En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om 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

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 §.*

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 lördag eller söndag

9 §

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

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

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

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

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

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

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

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 förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning*. Om arbetstagaren *icke företrädes* av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation *ej* önskar förhandla, *skall* arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

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

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

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

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

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

11 §

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

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

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

12 §

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

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

12 a §

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

12 b §

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

Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.

14 §

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

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

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

3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret,

4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och mestertillfället, eller

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

⁴ Senaste lydelse 1994:2079.

⁵ Senaste lydelse 1992:1329.

denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

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

Semesterlön enligt sammalöne-regeln

16 a §

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

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

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

Semesterlön enligt procentregeln

16 b §

Semesterlönen enligt procent-regeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänande-året.

I lönesumman ska inte följande inräknas:

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller
3. permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje sådan frånvarodag som anges i andra stycket 2 ökas i

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

Semesterlönegrundande frånvaro

17 §⁶

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

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

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

3. *ledighet på grund av risk för*

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

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

⁶ Senaste lydelse 2007:392.

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

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

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

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

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

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

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

17 a §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga

om

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

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

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

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

17 b §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

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

b) frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

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

3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigad tecken-
språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt

någon annan lag,

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

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

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

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Rätt att spara semesterledighet

18 §

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

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

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

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

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

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

19 §

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmas. Underrättelse behöver dock inte 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

Vill en arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetsgivaren underrättas i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. En arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar utan sammanhang

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.

med semesterledigheten i övrigt, *ska* meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast *om inte* annat har avtalats.

Förläggning av sparade semesterdagar

20 §

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

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

21 §

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

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

Semesterlön för sparade semesterdagar

22 §⁷

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

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

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

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

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

24 §

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

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

25 §

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

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

⁷ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

Utbetalning av semesterlön

26 §

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

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

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

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

26 a §

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

28 §

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

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

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

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

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

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §

anställningen *hade* 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 §.

29 §⁸

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

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

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

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

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

Semesterersättning *bestäms* enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

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

29 a §

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

⁸ Senaste lydelse 1994:637.

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

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

Utbetalning av semesterersättning

30 §

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

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

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

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

Okontrollerade arbetstagare

30 a §

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

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.

Första stycket tillämpas endast om

1) den intjänade semestern inte redan har lagts ut,

2) semesterersättning inte redan har betalats ut, och

3) arbetstagaren förklarar att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

Övergång av företag

Övergång till ny arbetsgivare

31 §⁹

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 anställnings-skydd. 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

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

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

⁹ Senaste lydelse 1994:1688.

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 berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp *svarande mot* den semesterersättning som *denne* *eljest haft att utge* till arbetstagaren.

givaren och att *arbetstagaren* senast en månad efter anställningens upphörande *förklarar för både* den tidigare *och* den nye arbetsgivaren, att *han eller hon vill* överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

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

33 §

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

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

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Bilaga

4. Semesterlagen (1977:480)

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

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

4 §

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

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

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som *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.

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

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

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

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

11 §

Om inte överenskommelse om förläggning av semesterledighet uppnås, bestämmer arbetsgivaren

om förläggningen, om inte annat har avtalats.

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

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

12 §

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

2.3 Lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

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

Nuvarande lydelse

Föreslagna lydelse

1 §¹

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

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

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

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

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

Med dag, *när sådant arbete som avses i första stycket har utförts, jämföras*

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

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

¹ Senaste lydelse 1990:103.

här till varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

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

anledningen *till detta* varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

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

2 §²

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

Är mål, som *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*.

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

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

3 §³

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

² Senaste lydelse 2000:769.

³ Senaste lydelse 1977:481.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 29 november 2007 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över semesterlagen (1977:480) i förenklings-syfte (dir. 2007:162). I uppdraget ingick att lämna förslag till enklare författningsreglering för att underlätta den praktiska tillämpningen och minska de administrativa kostnaderna för företag och offentliga verksamheter. Utgångspunkten var att det sammantagna materiella innehållet i utredningens förslag skulle vara i huvudsak neutralt i förhållande till den nuvarande semesterlagens regler. Det bedömdes som särskilt viktigt att åstadkomma förenklingar i reglerna om hur betalda semesterdagar räknas fram, hur semesterlönen beräknas och hur semesterlönegrundande frånvaro hanteras. Utredaren skulle vidare beakta EG-rätten samt Sveriges åtaganden enligt relevanta internationella instrument. Utredningen antog namnet 2008 års semesterlagsutredning. Utredningen redovisade sina förslag och överväganden i betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95). En sammanfattning av utredningens förslag finns i *bilaga 1*. Utredningens lagförslag finns i *bilaga 2*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En remissammanställning finns tillgänglig i ärendet (A/2008/3018/ARM).

4 En förenklad semesterlag

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. Rätten till semesterledighet och andra semesterförmåner har successivt byggts ut. I takt med att förmånerna har byggts ut har regelverket blivit allt mer omfattande och komplext. Den nuvarande semesterlagen omfattar alla arbetstagare och är i stora delar en tvingande lag. Det går emellertid att avvika från vissa bestämmelser genom avtal mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare eller genom kollektivavtal.

Semesterlagen innehåller tre förmåner; semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. En arbetstagare har rätt till tjugofem 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 tas ut under det följande året, semesteråret. 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. Vissa korttidsanställda, hemarbetande

och s.k. okontrollerade arbetstagare omfattas inte av bestämmelserna om semesterledighet.

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. Om arbetstagaren har varit frånvarande av skäl som inte ska minska semesterlönens storlek, s.k. semesterlönegrundande frånvaro, ska inkomsten under sådan frånvaro kompenseras.

Lagen innehåller också regler om förläggning av semesterledighet samt om sparande av semesterdagar med semesterlön. Enligt lagen kan den arbetstagare som under semesteråret har rätt till mer än tjugo betalda semesterdagar välja att spara de dagar som överstiger tjugo. Semesterdagar kan i normala fall sparas i högst fem år.

Semesterersättning betalas ut istället för semesterlön när arbetstagaren inte hunnit få betald semester innan anställningens slut. Semesterersättning beräknas på i princip samma sätt som semesterlön.

Enligt lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete har arbetstagare som i sitt arbete utsätts för joniserande strålning i viss omfattning rätt till längre betald semesterledighet än vad som följer av semesterlagen.

4.1 Behovet av ett moderniserat regelverk

Regeringens förslag: Semesterlagen ska moderniseras och förenklas.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Försvarsmakten, Statskontoret, Lunds universitet, Kommunala Företagens Samorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Tjänstemännens Centralorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO, Landsorganisationen i Sverige, Kommunala Företagens Samorganisation och Företagarförbundet* är positiva till att semesterlagen ses över och förenklas. *Regelrådet* tillstyrker förslagen, eftersom förslagen enligt rådet synes medföra förenklingar för små företag utan datoriserade löneprogram, dock under förutsättning att ytterligare konsekvensutredning rörande administrativa kostnader genomförs. *Regelrådet* ifrågasätter även om inte mer långtgående lösningar hade varit möjliga. *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser inte att förslaget innebär någon nämnvärd minskning av arbetsgivarnas administrativa kostnader för att tillämpa semesterlagen. Även *Företagarna* är kritiska till att förslaget inte medför ytterligare förenklingar. *Arbetsgivaralliansen* avstyrker att förslaget genomförs. Organisationen konstaterar att förslaget medför förenklingar av vissa delar av nuvarande semesterlag, men försvårar tillämpningen i andra delar med en utökad administrativ börda för små arbetsgivare som saknar dyra lönesystem. Även *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att förslagen endast delvis förenklar lagstiftningen och att väsentliga delar kvarstår att bearbeta. *Övriga remissinstanser* har inga synpunkter eller har avstått från att yttra sig.

Skälen för regeringens förslag: 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. Syftet med regelförenklingen är också att den ska leda till en märkbar förändring i företagens vardag.

Semesterlagen anses allmänt vara svår att tillämpa. Lagen är komplex och förutsätter att flera, parallella beräkningar sker för att avgöra antalet semesterdagar och vilken ersättning som ska utgå under ledigheten. Skilda beräkningar måste t.ex. göras för att fastställa antalet semesterdagar med semesterlön och hur mycket semesterlön en arbetstagare har rätt till. Lagen är i vissa delar mycket detaljerad, bl.a. när det gäller beräkning av semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro. Samtidigt saknar lagen i andra delar helt bestämmelser. Vissa beräkningsmoment som förutsätts utföras har också utelämnats i lagtexten. Flera av dessa frågor har lösts i kollektivavtal, men i det fall en arbetsgivare inte är bunden av kollektivavtal uppstår en betydande osäkerhet om hur lagen ska tillämpas.

Särskilt omständliga beräkningar krävs när det gäller antalet betalda semesterdagar, semesterlön för ordinarie respektive sparad semester samt i fråga om 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, samt vilken typ av frånvaro arbetstagaren har haft och hur länge den har pågått. Lagens komplexitet leder också till svårigheter för arbetstagarna att kontrollera om rätt semesterlön har betalats ut och att antalet betalda semesterdagar är korrekt beräknade. Även språkligt och redaktionellt framstår lagen som ålderdomlig.

Regeringen ser det som mycket angeläget att en lag som gäller för alla arbetsgivare och arbetstagare, och som avser viktiga ekonomiska värden, kan förstås och tillämpas utan alltför stora besvär och utan att felaktigheter i tillämpningen uppstår. Även om många semesterfrågor regleras i kollektivavtal finns ett behov av en enklare och mindre administrativt betungande lagstiftning, särskilt för de mindre företagen. De möjligheter till förenkling som ligger närmast till hands handlar såväl om regelverkets begriplighet och praktiska tillämpbarhet som om ändringar av det materiella innehållet. Det kan läggas till att Verket för näringslivsutveckling, Nutek, har mätt företagens administrativa kostnader på det arbetsrättsliga området (R 2006:03, Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet). Nutek har kommit fram till att företagens administrativa kostnader för att tillämpa semesterlagen sammanlagt uppgår till ca 48 miljoner kronor per år. Såsom *Sveriges Akademikers Centralorganisation* påtalar utgör semesterlagen en central men svårtillgänglig del av den arbetsrättsliga lagstiftningen och det bör därför vara välkommet med förenklingar. Regeringen föreslår därför att semesterlagen moderniseras och förenklas. Bland annat justeras lagen språkligt och redaktionellt. Vidare föreslås ett antal ändringar i sak. Bland annat kompletteras lagens procentregel för uträkning av semesterlön med en ny regel, sammalöneregeln. Bestämmelsen om semesterlönegrundande frånvaro föreslås förenklas, både i sak och lagtekniskt.

Föreningen Svenskt Näringsliv, Företagarna och Arbetsgivaralliansen menar att förslagen inte medför någon nämnvärd minskning av arbetsgivarernas administrativa kostnader för att tillämpa semesterlagen. Även *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att förslagen endast delvis förenklar lagstiftningen och att väsentliga delar kvarstår att bearbeta. *Regelrådet* ifrågasätter om inte mer långtgående lösningar hade varit möjliga. Regeringen vill framhålla att rättsområdet är komplext men att de förändringar som föreslås i sak och strukturellt bör medföra att den enskilde näringsidkaren på ett enklare sätt kan tillämpa semesterlagen. Detta bör i sin tur medföra minskade administrativa kostnader för företagen.

4.2 Språkliga och redaktionella justeringar

Regeringens förslag: Semesterlagen justeras språkligt och redaktionellt.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Verket för näringslivsutveckling, Nutek*, är positivt till att lagtexten blir tydligare och att det blir enklare för företagen att begripa vad de olika semesterförmånerna innebär. Detta är i sig en stor vinst ur ett regelförenklingsperspektiv och bidrar till målet att åstadkomma en märkbart förenklad vardag för företagen. *Övriga remissinstanser* har inte yttrat sig särskilt i denna del.

Skälen för regeringens förslag: En del av regeringens förslag om en moderniserad och förenklad semesterlag är att lagen ses över språkligt och redaktionellt. Bestämmelserna i lagen bör få en modernare språklig utformning och upplysande rubriker bör föras in mellan de olika avsnitten. De språkliga och redaktionella ändringarna i lagen medför ingen ändring i sak, utan syftar till att förenkla tillämpningen av semesterlagen för företag och verksamheter.

4.3 Semesterledighet för korttidsanställda

Regeringens förslag: Korttidsanställda ska ha samma rätt till semesterledighet och semesterlön som övriga arbetstagare. Om en anställning antas pågå kortare tid än tre månader och inte heller varar längre tid kan det dock fortfarande avtalas om att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker förslaget. *Tjänstemännens Centralorganisation* välkomnar att särreglerna för korttidsanställda avskaffas. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* ser positivt på arbetstagarens inflytande över vad som ska gälla när det gäller förläggningen av ledighet. *Försvarsmakten, Arbetsgivarverket* och *Företagarna* tillstyrker förslaget mot bakgrund av EG-rätten. För-

svarsmakten och *Arbetsgivarverket* menar dock att det bör kunna avtalas om att semester inte ska läggas ut avseende anställningar kortare än sex månader. *Arbetsgivaralliansen* påtalar att förslaget om att avskaffa undantaget från rätt till semesterledighet för kortare anställningar medför risk för att förslaget leder till ytterligare administrativ börda för arbetsgivare. *Föreningen Svenskt Näringsliv* tillstyrker mot bakgrund av EG-rätten men föreslår att möjligheten att avtala om att semester inte ska läggas ut istället utökas till att omfatta anställningar som löper kortare tid än ett år. *Övriga remissinstanser* har inga synpunkter eller har avstått från att yttra sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt nuvarande semesterlag saknar en arbetstagare som anställs för att arbeta högst tre månader och inte mer än 60 timmar rätt till semesterledighet. I stället har arbetstagaren rätt till semesterersättning. Semesterersättningen presumeras dock ingå i lönen, 5 § andra och tredje styckena semesterlagen. Varar anställningen högst tre månader men omfattar mer än 60 timmar föreligger visserligen rätt till semesterledighet, men om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det kan arbetstagaren avstå från ledigheten. I så fall utgår istället semesterersättning vid anställningens slut, som i det fallet inte presumeras ingå i lönen. Om anställningen varar mer än tre månader har arbetstagaren – oavsett arbetstidens omfattning – rätt till semester. Denna rätt kan inte avtalas bort. Om semester inte tas ut ska semesterersättning utgå vid anställningens slut. Det är således anställningstidens faktiska längd och antalet arbetade timmar som avgör om rätt till semester föreligger eller inte.

Enligt art 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) saknas det möjlighet att göra undantag från rätten till semesterledighet. Regeringen föreslår därför att regelverket ändras vad gäller rätt till semester för korttidsanställda. En arbetstagare bör ha rätt till semesterledighet oavsett längd på anställningen och oavsett antalet arbetade timmar. *Föreningen Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *Arbetsgivaralliansen* menar att ett sådant förslag kan leda till ytterligare administrativ börda för mindre arbetsgivare. Regeringen anser dock att övervägande skäl talar för att även korttidsanställda bör ha samma rätt till semester som övriga anställda.

Eftersom det inte alltid är helt enkelt, eller ens praktiskt möjligt, att lägga ut semester i det fall anställningen varar en mycket kort period, bör det emellertid även fortsättningsvis vara möjligt för en arbetsgivare och arbetstagare att avtala om att semester inte ska läggas ut om anställningen är kortare än tre månader. När anställningen upphör utgår i ett sådant fall istället semesterersättning. Ett sådant förslag bör vara förenligt med arbetstidsdirektivet, eftersom rätten till semester inte beskärs, se EG-domstolens dom C-173/99 BECTU. *Försvarmakten* och *Arbetsgivarverket* föreslår att det ska vara möjligt att träffa kollektivavtal om att semester inte ska behöva läggas ut vid tidsbegränsade anställningar kortare än sex månader. *Föreningen Svenskt Näringsliv* har ett liknande förslag, dock avseende anställningar kortare än ett år. Regeringen delar inte dessa uppfattningar. Det är angeläget att alla arbetstagare, även de med tidsbegränsade anställningar, så långt som möjligt regelbundet får semesterledighet. Att även vid längre tidsbegränsade anställningar göra

det möjligt att avtala om att semesterledighet inte ska läggas ut skulle förminska värdet av denna princip. Möjligheten att avtala om att inte lägga ut semesterledighet vid anställningar kortare än tre månader är betingad av praktiska hänsyn, som inte kan göras gällande i samma utsträckning vid längre tidsbegränsade anställningar.

Av EG-domstolens dom C-131/04 Robinson-Steele framgår att semesterlön i normalfallet ska utbetalas i samband med ledigheten och inte inkluderas i lönen. Semesterlön får dock ingå i lönen om detta redovisats på ett öppet och tydligt sätt. Lönen måste också ökas om den inkluderar semesterlön. Enligt regeringen bör semesterlagen anpassas till EG-rätten även i detta hänseende och ändras på så sätt att en arbetstagare har rätt till semesterersättning, oavsett hur lång eller kort anställningen är. Semesterersättning bör således inte i något fall presumeras ingå i lönen.

4.4 Semesterledighet för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Regeringens förslag: Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare ska ha samma rätt till semesterledighet med semesterlön som övriga arbetstagare.

Det ska vara möjligt att avtala om avvikelse från reglerna om förläggning av semesterledighet för okontrollerade arbetstagare. Avvikelse får dock göras endast under förutsättning att arbetstagaren bereds möjlighet att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till, varje semesterår.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting, Föreningen Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige* tillstyrker förslaget. *ILO-kommittén* menar att förslaget medför att Sverige uppfyller sina åtaganden enligt ILO:s konvention nr 132. *Övriga remissinstanser* har inga synpunkter eller har avstått från att yttra sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, så kallade okontrollerade arbetstagare, omfattas inte av huvudregeln om semesterledighet med semesterlön enligt semesterlagen. Sådana arbetstagare får i stället särskild semesterlön och förväntas själva planera in för nödvändig ledighet. Med hemarbetande arbetstagare avses en arbetstagare som förses med arbetsmaterial från arbetsgivaren och sedan förutsätts utföra bearbetningen av materialet i hemmet. Det kan exempelvis röra sig om hemindustriellt arbete inom textil- och verkstadsindustri. Även personliga assistenter som vårdar en anhörig i hemmet räknas till denna kategori. Okontrollerade arbetstagare är arbetstagare vilka arbetsgivaren inte anses kunna vaka över under arbetets utförande, till exempel handelsresande och försäkringsombud. Det som avgör om en arbetstagare är att anse som okontrollerad är hur arbetet anordnas, det vill säga 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 hemarbetande och okontrollerade 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. Den särskilda semestererlönen förfaller till betalning den 30 juni det år 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.

Regeringen föreslår att hemarbetande och okontrollerade arbetstagare får rätt till semesterledighet med semesterlön, på samma sätt som andra arbetstagare. Förslaget är i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet, som utan undantag anger att alla arbetstagare ska ha rätt till årlig betald semesterledighet om fyra veckor. Såsom *ILO-kommittén* påtalat medför förslaget även att semesterlagen i detta hänseende bör överensstämma med Sveriges åtaganden enligt ILO:s konvention nr 132. Det kan emellertid innebära svårigheter för en arbetsgivare att lägga ut ledighet för en okontrollerad arbetstagare eftersom denne per definition inte står under arbetsgivarens kontroll. Bestämmelserna om förläggning av semester för de okontrollerade arbetstagarna bör därför vara dispositiva så att det är möjligt att avvika från dessa genom kollektivavtal eller enskilt avtal. Sådan avvikelse bör dock endast få göras under förutsättning att arbetstagaren bereds möjlighet att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår. Detta för att en okontrollerad arbetstagare alltid bör ha rätt till semesterledighet i samma omfattning som andra arbetstagare.

4.5 Semesterledighet vid deltid eller oregelbunden arbetstid

Regeringens förslag: Semesterledighet ska förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och landsting* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget. Övriga remissinstanser har inte yttrat sig eller har inga synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Semesterlagen saknar i stor utsträckning reglering när det gäller förläggning av semester för den som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid. Lagens regler om förläggning av semesterledighet bygger på att arbetstagaren arbetar heltid och har regel-

bunden arbetstidsförläggning. När semesterlagen infördes ansåg lagstiftaren att det var ogörligt att ha regler om hur semester skulle förläggas för alla typer av anställningsformer och arbetstidsmått. Det förutsattes istället att arbetsmarknadens parter själva skulle reglera detta på lämpligt sätt, med syfte att varje arbetstagare ska få fem veckors semesterledighet. Detta har också skett. I de flesta kollektivavtal finns regler om hur semester ska läggas ut för t.ex. deltidarbetande eller skiftarbetande arbetstagare. En arbetstagare som arbetar heltid eller deltid tjänar in tjugofem betalda semesterdagar per år, om anställningen varar hela året. Antalet semesterdagar styrs av anställningstiden, inte av sysselsättningsgraden eller arbetstidens förläggning. När semester läggs ut i ett sammanhang för en arbetstagare som arbetar deltid, läggs fem semesterdagar ut per vecka, även om arbetstagaren endast arbetar två dagar i veckan. Detta är nödvändigt. Om endast arbetsdagarna räknas som semesterdagar skulle arbetstagaren få längre ledighet än en arbetstagare som arbetar heltid. I det fall en arbetstagare vill ta ut en enstaka semesterdag kan en sådan inte läggas ut på en arbetsfri dag.

Regeringen föreslår därför att en regel införs som förtydligar att förläggning av semesterledigheten för arbetstagare som arbetar deltid eller oregelbundet ska göras på så sätt att ledigheten blir lika lång som för en heltidsarbetande eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

4.6 Beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön

Regeringens förslag: Antalet semesterdagar med semesterlön bestäms enligt följande beräkning. De dagar under vilka arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras med de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. I anställningstiden ska dock inräknas frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som är semesterlöngrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Uppstår brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Verket för näringslivsutveckling, Nutek*, är positivt till att lagtexten blir tydligare och att det blir enklare för företagen att förstå vad de olika semesterförmånerna innebär. Detta är i sig en stor vinst ur ett regelförenklingsperspektiv och bidrar till målet att åstadkomma en märkbart förenklad vardag för företagen. *Övriga remissinstanser* har inte yttrat sig särskilt i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Ersättning under semesterledighet utgår i form av semesterlön. För att vara berättigad till semesterlön förutsätts dock att sådan har tjänats in. Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av de tjugofem semesterdagarna som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren haft en anställning hos arbetsgivaren. Viss frånvaro räknas med i anställningstiden, 7 §

semesterlagen. Antalet semesterdagar med semesterlön beror således på arbetstagarens anställningstid under intjänandeåret. Arbetstagaren kan avstå från obetalda semesterdagar. Därtill är det endast semesterdagar med semesterlön som kan sparas. Beräkningen av anställningstid sker kalendariskt, även lördagar, söndagar och andra arbetsfria dagar räknas som en dag i anställning. Det är anställningstiden som avgör, inte arbets- tidsomfattningen. En arbetstagare som är deltidсанställd tjänar in lika många dagar som en arbetstagare med en heltidsanställning. Den deltidсанställda är anställd varje dag hela intjänandeåret, även om förläggningen av tjänstgöringen kan variera.

Antal betalda semesterdagar bestäms i dag enligt en beräkningsmodell som inte framgår uttryckligen av lagen. Enligt fast praxis ska även arbetsfria dagar utan lön som infaller under frånvaroperiod som är semesterlönegrundande medräknas i anställningstiden. För att förtydliga och klargöra dessa förhållanden föreslår regeringen att detta uttryckligen framgår av lagen. Förslaget medför att lagtexten överensstämmer med hur antalet betalda semesterdagar bestäms i praktiken. Bestämmelsen bör även moderniseras språkligt. Beräkningsmodellen är följande:

- De dagar under vilka arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgiva- ren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras med de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. I anställnings- tiden ska dock inräknas frånvaro som beror på semesterledighet, per- mittering eller ledighet som är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder.

- Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret, 365 eller 366 om det är skottår.

- Kvoten multipliceras med tjugofem, vilket är antalet semesterdagar per år.

Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Beräkningsmodellen kan även beskrivas med följande uppställning:

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

A = antalet anställningsdagar under intjänandeåret

B = antalet frånvarodagar utan lön som inte är semesterlönegrundande enligt 17 §

C = antal dagar under intjänandeåret

Uppstår brutet tal avrundas detta alltid uppåt.

Här nedan förklaras beräkningsmodellen genom ett räkneexempel.

En arbetstagare börjar sin anställning den 1 december 2007. Under in- tjänandeåret den 1 april 2007 till den 31 mars 2008 är arbetstagaren anställd 31+31+29+31=122 dagar och sjuk i 14 dagar. De 14 dagarna ryms inom de 180 dagar av sjukdom som är semesterlönegrundande och inräknas därmed i anställningstiden. Eftersom det var skottår 2008 har intjänandeåret 366 dagar. Antalet intjänade semesterdagar är således

$122 / 366 \times 25 = 8,3$ dagar, vilket avrundas till nio betalda semester- dagar.

4.7 Semesterlönegrundande frånvaro

4.7.1 Semesterlönegrundande sjukfrånvaro under längst ett helt intjänandeår

Regeringens förslag: Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredningen föreslår att samtlig semesterlönegrundande frånvaro ska kunna intjänas som längst tills frånvaron pågått ett helt intjänandeår. Utredningen föreslår därutöver en omfattande ändring av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro. Förslaget innebär i huvuddrag att högst 180 frånvarodagar per intjänandeår ska vara semesterlönegrundande. All typ av frånvaro, undantaget frånvaro på grund av arbetsskada, summeras i de 180 dagarna. När frånvaron pågått på heltid eller deltid i ett helt intjänandeår utan annat uppehåll än fjorton dagar i en följd, ska frånvaron inte längre vara semesterlönegrundande.

Remissinstanserna: Föreningen Svenskt Näringsliv, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation och Företagarförbundet är positiva till förslaget. Föreningen Svenskt Näringsliv menar dock att den största förenklingen är om betalningsansvaret för den semesterlönegrundande frånvaron förs över på den som betalar ersättning till arbetstagaren. *Kommunala Företagens Samorganisation* tillstyrker förslaget. *Försäkringskassan* påtalar att förslaget att sjukdom ska vara semesterlönegrundande i ett år i stället för två följer Försäkringskassans nya regler om att sjukskrivning i princip inte ska pågå i mer än ett år. *ILO-kommittén* bedömer att förslaget inte är i strid med konventionen nr 121 om förmåner vid yrkesskada. *Näringslivets regelnämnd*, *Arbetsgivaralliansen* och *Företagarna* anser att kostnaden för semesterlönegrundande frånvaro bör bäras av t.ex. försäkringssystemet, inte av arbetsgivarna. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* framhåller att organisationen i och för sig skulle kunna acceptera att frånvaro är semesterlönegrundande i ett helt intjänandeår istället för två. Organisationen anser dock att utredningens förslag om semesterlönegrundande frånvaro måste analyseras ytterligare i förhållande till EG-rätten. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* tillstyrker utredningens förslag beträffande semesterlönegrundande frånvaro men framhåller att det måste analyseras i förhållande till EG-rätten. *Jämställdhetsombudsmannen* anser att förslaget riskerar att missgynna kvinnor eftersom de är sjukskrivna i högre utsträckning än män, både på hel- och deltid. *Tjänstemännens Centralorganisation* avstryker förslaget. De marginella föreklingarna för arbetsgivarna som förslaget medför uppvägs inte av de betydande försämringar som förslaget innebär för arbetstagarna. Förslaget drabbar de långtidssjukskrivna. *Landsorganisationen i Sverige* är starkt kritiskt till förslaget. Att tidsgränsen för hur länge semesterlön intjänas under frånvaro ändras från

två till ett intjänandeår och att deltidssfrånvaro inräknas i perioden, innebär att förslaget inte är neutralt jämfört med nuvarande bestämmelser om semesterförmåner samt att kvinnor missgynnas eftersom de i högre utsträckning än män är sjukskrivna både på hel- och deltid.

Skälen för regeringens förslag: Frånvaro från arbetet påverkar antalet semesterdagar med semesterlön och semesterlönens storlek. Viss frånvaro, t.ex. frånvaro på grund av sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet, räknas som semesterlönegrundande och påverkar inte intjänandet av semesterförmåner. Sådan frånvaro är semesterlönegrundande under ett visst antal dagar. Olika tidsgränser gäller för olika frånvarorsaker. Exempelvis intjänas semester under sjukfrånvaro i 180 dagar per intjänandeår och under föräldraledighet med föräldrapenning under 120 dagar per barn, eller 180 dagar om föräldern är ensamstående. Detta innebär att en arbetsgivare i semesterhänseende måste hålla reda på av vilket skäl arbetstagaren är frånvarande, hur länge frånvaron pågår samt hur länge den aktuella kategorin av frånvaro är semesterlönegrundande.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada finns en längsta gräns för hur länge sammanhängande frånvaro är semesterlönegrundande per intjänandeår. När hel frånvaro på grund av dessa orsaker pågått under två hela intjänandeår, utan annat uppehåll i frånvaron än fjorton dagar i en följd, är inte nästa infallande frånvarodag semesterlönegrundande. Intjänandet av semester upphör således när arbetstagaren varit frånvarande under en lång tid från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada. Det är dock endast hela frånvarodagar och frånvaro under hela intjänandeår som avses. Ett helt intjänandeår är tiden från den 1 april ett år till den 31 mars året därpå. Påbörjas en längre heltidssjukskrivning under ett pågående intjänandeår är upp till 180 frånvarodagar semesterlönegrundande under det år insjuknandet sker och därtill 180 frånvarodagar per år under de två nästföljande intjänandeåren. Först därefter har arbetstagaren varit frånvarande två hela intjänandeår och därpå följande frånvarodagar är inte semesterlönegrundande. När avbrott i frånvaron pågått längre än fjorton dagar i en följd, påbörjas en ny sådan period. Vid lång frånvaro på grund av sjukdom behöver arbetsgivaren således hålla reda på arbetstagarens frånvaromönster upp till tre år bakåt i tiden, för att veta om nästa frånvarodag är semesterlönegrundande. Om arbetstagaren är deltidssjukskriven under flera år finns i dag ingen borte tidsgräns för hur länge sådan frånvaro är semesterlönegrundande.

Regeringen föreslår att frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. Såsom *Försäkringskassan* påtalat är förslaget i linje med de ändringar som skett i sjukskrivningsreglerna från den 1 juli 2008, som innebär att arbetstagare i normalfallet inte ska vara sjukskrivna längre tid än ett år. Regeringen anser att det är rimligt att reglerna om semesterlönegrundade frånvaro i tid sammanfaller med huvudregeln för sjukskrivning. Förslaget medför att semesterlönegrundande sjukfrånvaro kan pågå upp till två år. Att ha regler om semester som går utöver detta medför att reglerna är mer omfattande och svårhanterliga än vad som är motiverat. Den betydande förenkling som det innebär att arbetsgivare endast behöver hålla reda på frånvaro-

förhållanden i högst två år tillbaka i tiden, i stället för högst tre, motiverar att reglerna ändras.

Det är enligt regeringens uppfattning skäligt att arbetsgivarens ansvar för att betala semesterlön för sjukfrånvaro på deltid upphör efter samma period som vid en heltidssjukskrivning. Den tidsperiod under vilken arbetsgivaren står för kostnaden för semesterlön som intjänas under sjukfrånvaro bör inte styras av arbetstagarens sjukskrivningsgrad. Det bör i sammanhanget understyrkas att deltidssjukskrivna arbetstagare, utöver den tid som tillgodoräknas dem som semesterlönegrundande, alltid tjänar in semester i förhållande till den faktiskt arbetade tiden.

Landsorganisationen i Sverige och *Tjänstemännens Centralorganisation* har framfört att förslaget inte bör genomföras eftersom det drabbar de långtidssjukskrivna som redan befinner sig i en utsatt situation. *Jämställhetsombudsmannen* och *Landsorganisationen i Sverige* har framfört att förslaget särskilt missgynnar kvinnor eftersom de är frånvarande på grund av sjukdom och arbetsskada i högre utsträckning än män. Regeringen vill här framhålla att de långa sjukskrivningarna minskar över lag och minskningen sker i högre utsträckning för kvinnor än för män, se närmare konsekvensanalysen i avsnitt 6. Det kan även i sammanhanget understrykas att den borte tidsgränsen, ett helt intjänandeår, för hur länge semester intjänas under frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada inte är absolut. En arbetstagare som avbryter frånvaron och träder i tjänst i minst femton dagar erhåller en ny period under vilken semesterförmåner kan intjänas. Syftet är att en arbetstagare som fortfarande har en koppling till arbetsplatsen och kan arbeta under en så lång period ska också kunna intjäna semesterlön under frånvaron.

Svenskt Näringsliv, *Näringslivets regelnämnd*, *Arbetsgivaralliansen* och *Företagarna* menar att kostnaden för semesterlönegrundande frånvaro bör bäras av försäkringssystemet. En sådan förändring skulle enligt regeringen medföra en omfattande systemförändring med betydande budgetära och andra konsekvenser. Förslaget ingick inte i det direktiv som lämnades till 2008 års semesterlagsutredning och har därför inte heller utretts i betänkandet. Något sådant förslag är därför inte aktuellt.

Utredningens mer långtgående förslag att all frånvaro, undantaget frånvaro på grund av arbetsskada, ska inräknas i en gemensam tidsgräns om 180 dagar per intjänandeår kritiserar av ett flertal remissinstanser. Från arbetsgivarhåll, bland annat *Arbetsgivarverket*, *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Företagarförbundet* framförs särskilt att kostnader för semesterlön som tjänats in under föräldraledighet skulle öka väsentligt. Från arbetstagarhåll, bland annat *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige*, konstateras att arbetstagare med vissa frånvaromönster skulle få väsentligt sämre förmåner jämfört med dagens regler samt att kvinnor skulle missgynnas eftersom de i högre utsträckning än män är frånvarande på grund av sjukdom och föräldraledighet i en följd. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation* har framhållit att förslaget måste analyseras ytterligare utifrån EG-rätten. Efter att utredningen lämnade sitt betänkande meddelade EG-domstolen en dom om semesterförmåner i de förenade målen C-350/06 Schultz-Hoff och C-520/06 Stringer m.fl. Domen slår fast principen om att sjukdom inte ska utgöra hinder för rätten till betald semesterledighet. Det framgår dock inte av

domen hur långt denna rätt sträcker sig. Regeringen anser att EG-domstolens dom talar för att det inte är lämpligt att införa ett system som i vissa fall kan innebära att semester inte intjänas under sjukdom. Med anledning av domen samt den remisskritik som framkommit mot utredningens förslag har regeringen valt att inte gå vidare med samtliga av utredningens förslag avseende semesterlönegrundande frånvaro. Regeringen anser därmed att aktuell EG-rätt beaktats.

4.7.2 Semesterlönegrundande frånvaro vid viss ledighet enligt föräldraledighetslagen

Regeringens förslag: Ledighet då arbetstagare uppbär tillfällig föräldrapenning, eller skulle haft rätt till tillfällig föräldrapenning vid ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584), är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för en ensamstående förälder 180 dagar.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I utredningen föreslås att semesterlönegrundande frånvaro kan pågå som längst under sammanlagt 180 dagar per intjänandeår oavsett semesterlönegrundande frånvarorsak, med undantag för frånvaro på grund av arbetsskada.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* avstyrker förslaget att semester intjänas under ledighet då tillfällig föräldrapenning inte utgår på grund av arbetstagaren omfattas av reglerna om steglös avräkning i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Ledighet med tillfällig föräldrapenning är semesterlönegrundande i sammanlagt 120 dagar eller, om föräldern är ensamstående, i 180 dagar per intjänandeår. För ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 och 11 a §§ lagen om allmän försäkring gäller dock ingen tidsgräns.

Enligt 4 kap. 11 § lagen om allmän försäkring kan en arbetstagare få tillfällig föräldrapenning för att i vissa fall vårda ett barn som är äldre än 12 år om barnet har behov av särskild tillsyn eller om barnet omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Enligt 4 kap. 11 a § lagen om allmän försäkring kan en förälder som har ett sjukt eller smittat barn överlåta tillfällig föräldrapenning till någon annan, för att denne istället för föräldern ska vårda barnet.

Enligt regeringen är det inte rimligt att ledighet med tillfällig föräldrapenning ska vara semesterlönegrundande i större utsträckning vid vård av eget, äldre barn än tolv år eller vid en överlåtelse av tillfällig föräldrapenning, än när en förälder är ledig för att vårda ett eget, allvarligt sjukt barn, vilket endast är semesterlönegrundande i 120 respektive 180 dagar per år. Det bör inte heller ankomma på arbetsgivaren att informera sig om enligt vilken specifik bestämmelse i lagen om allmän försäkring som arbetstagaren uppbär tillfällig föräldrapenning för att kunna avgöra om ledigheten är semesterlönegrundande. Regeringen föreslår därför att all frånvaro med tillfällig föräldrapenning bör vara semesterlönegrundande i högst 120 dagar per intjänandeår eller, för ensamstående föräldrar, i 180

dagar per intjänandeår. Förslaget medför en betydande administrativ förenkling för arbetsgivaren.

Arbetstagare som arbetar enligt reglerna om steglös avräkning i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring, och därmed inte har rätt till tillfällig föräldrapenning, kan enligt föräldraledighetslagen vara lediga för att tillfälligt vårda barn på samma sätt som övriga arbetstagare. Regeringen anser att dessa arbetstagare så långt som möjligt bör omfattas av samma förmåner som övriga anställda. De bör därmed som utredningen föreslagit även tjäna in semester under sin frånvaro under förutsättning att de skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning om de inte arbetat enligt reglerna om steglös avräkning. Detsamma gäller för den som skulle haft rätt till tillfällig föräldrapenning efter överlåtelse från barnets förälder, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna om steglös avräkning. *Sveriges Kommuner och Landsting* avstyrker förslaget att semester även ska intjänas under ledighet då tillfällig föräldrapenning inte utgår på grund av arbetstagaren omfattas av reglerna om steglös avräkning i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring. Organisationen befarar att sådana regler kan komma att medföra en komplicerad och kostsam administrativ hantering innan det går att fastställa huruvida frånvaron är semesterlönegrundande. Regeringen menar dock att övervägande skäl talar för att de ska omfattas av föreslagen regel. På samma sätt som normalt sker i dag får en arbetsgivare göra bedömningen om ledighet för vård av barn är semesterlönegrundande med ledning av de uppgifter som lämnas av arbetstagaren.

4.8 Beräkning av semesterlön

4.8.1 Sammalöneregeln

Regeringsens förslag: För arbetstagare med fast lön ska semesterlönen beräknas enligt den så kallade sammalöneregeln. Fast lön och fasta lönetillägg ska utgå under semestern på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Därtill ska ett semestertillägg utgå som utbetalas i samband med semestern. För den som har rörliga lönedelar utgår därutöver semesterlön, beräknad på de rörliga lönedelarna, vilken utbetalats vid semesterårets slut.

Semestertillägget är för varje betald semesterdag 1,82 procent av veckolönen för veckoavlönade arbetstagare och 0,43 procent av månadslönen för månadsavlönade arbetstagare.

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

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Statskontoret, Verket för näringslivsutveckling, Nutek, Sveriges Kommuner och Landsting, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation, Arbetsgivarförbundet KFO och Sveriges Akademikers Centralorganisation* tillstyrker eller är positiva till för-

slaget. *Arbetsgivaralliansen* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* är positiva till förslaget men anser att sammalöneregeln bör vara den enda regeln för beräkning av semesterlön. Även *Svensk industriförening* anser att det är problematiskt att företag med de föreslagna reglerna kan tvingas tillämpa två olika system för beräkning av semesterlön. *Lantbrukarnas Riksförbund* tillstyrker förslaget. *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* är positiva till att sammalöneregeln införs men anser att den föreslagna procentsatsen för beräkningen av semestertillägget bör justeras uppåt. *Företagarförbundet* anser att semestertillägget bör kunna ersättas med ett generellt lönepåslag under hela året för företag med mindre än tio anställda. *Lunds universitet* ifrågasätter om förslaget innebär en så betydande förenkling och förbättring av nuvarande regler att förändringarna är motiverade. *Jämställdhetsombudsmannen* menar att förslaget om beräkning av semesterlön saknar en analys ur ett jämställdhetsperspektiv. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Allmänt om beräkning av semesterlön

Enligt nuvarande semesterlag beräknas all semesterlön enligt den s.k. procentregeln. Procentregeln tillämpas på alla sorters löner, fast, rörlig och provisionslön och alla sorters anställningsformer. Eftersom semesterlön är en förmån som måste intjänas beräknas semesterlön på lönen under intjänandeåret. Semesterlönen utbetalas sedan i samband med semestern under det därpå följande semesteråret. Bestämmelserna om semesterlön syftar till att ge arbetstagaren samma ersättning under semesterledigheten som när arbete utförs och därutöver en viss förstärkning.

Semesterlönen uppgår till tolv procent av den sammanlagda lönen under intjänandeåret. Procentsatsen är bestämd så att arbetstagaren till viss del överkompenseras jämfört med om den normala lönen hade utbetalats. All lön summeras och multipliceras med 0,12. Därmed är semesterlönen beräknad. Problemen med regeln beror på hanteringen av frånvaro. Att viss frånvaro jämställs med arbetad tid, semesterlönegrundande frånvaro, medför att arbetsgivare får göra en hel serie med beräkningar, för att kunna räkna ut korrekt semesterlön.

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 förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader. Löpande lön, fast lön eller timlön, samt rörliga ersättningar som exempelvis övertidsersättning och ackordslön räknas in. Även annan ersättning som jourersättning då en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande inräknas.

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 hur de tolv procenten är fastställda. De tolv procenten ska i grunden motsvara semesterdagarnas

andel av årets dagar. Att inräkna semesterlönen för den ordinarie semestern skulle leda till att arbetstagaren blir överkompenserad. 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 i stället välja att bli permitterad och då få permitteringslön. Eftersom en ersättning som utbetalas under semesterledigheten kan likställas med semesterlön ska den inte heller medräknas i underlaget.

Frånvaro som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen ska inte medföra att en arbetstagare får sämre semesterlön än vad som skulle ha utgått om han eller hon i stället hade arbetat. Lönebortfallet under frånvaron ska kompenseras. I beräkningsunderlaget ska därför inte ingå ersättning som utgått för dag då arbetstagaren, helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande. 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.

Det är möjligt att i kollektivavtal avtala om avvikande regler gällande semesterlönen. Sådana regler finns i den övervägande majoriteten av kollektivavtal. Kollektivavtalen täcker drygt 90 procent eller 3,6 miljoner arbetstagare. I majoriteten av kollektivavtal som reglerar semester tillämpas en ordning för beräkning av semesterlön som innebär att löpande lön samt ett semestertillägg utgår under semestern. Semestertillägget syftar till att kompensera för den överkompensation som en tillämpning av procentregeln innebär. Det är endast de avtalsområden där det är vanligt med rörliga lönedelar som procentregeln tillämpas.

Sammalöneregeln

För att förenkla beräkningen av semesterlön föreslår regeringen att semesterlagen kompletteras med en bestämmelse om semesterlön för arbetstagare med fast lön, en s.k. sammalöneregel. Fast lön och fasta lönetillägg bör utgå under semestern på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Därtill bör ett semestertillägg utgå i samband med semestern. I samband med semesterårets slut bör semesterlön utgå för eventuella rörliga lönedelar som utbetalats under semesteråret. Semesterlön för de rörliga lönedelarna bör utgå med tolv procent av summan av dessa under semesteråret.

Regeln bygger på att arbetstagaren under semestern ska ha minst samma ekonomiska standard som om han eller hon arbetat. Arbetstagaren bör dock ha en fast lön beräknad per vecka eller månad för att regeln ska tillämpas. Annars går det inte att fastställa en semesterlön som överensstämmer med den ordinarie lönen. Denna bedömning bör göras vid semestertillfället. Sammalöneregeln medför att semesterlönen kan

beräknas på ett enkelt sätt i det fall en arbetstagare inte har varit frånvarande eller endast har haft semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlagen anpassas också till ett väl beprövat system som återfinns i flertalet kollektivavtal och som är välkänt för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Därmed bör man komma tillrätta med den kritik som riktats mot dagens beräkning av semesterlön.

Lunds universitet ifrågasätter om sammalöneregeln är ett lämpligt namn eftersom arbetstagaren till sin ordinarie lön även får ett semester-tillägg och eftersom den sammalöneregeln som fanns i tidigare lagstiftning inte innehöll ett sådant tillägg. Regeringen menar dock att namnet är lämpligt, främst med hänsyn till att det är väl inarbetat i kollektivavtals-sammanhang. *Arbetsgivaralliansen* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* föreslår att sammalöneregeln ska vara den enda regeln för beräkning av semesterlön. *Svensk industriförening* anser att det är problematiskt att företag med de föreslagna reglerna kan tvingas tillämpa två olika system för beräkning av semesterlön. Regeringen anser dock att det med hänsyn till semesterlagens konstruktion, med ett intjänandeår som föregår ett semesterår, krävs en alternativ regel för arbetstagare vars lön inte är bestämd per vecka eller månad eller vars ersättning till väsentlig del baseras på rörliga lönedelar. Även för arbetstagare som har haft en varierad sysselsättningsgrad eller frånvaro som inte är semesterlönegrundande behövs en alternativ regel. Skulle dessa fall hanteras inom ramen för sammalöneregeln skulle den bli alltför omfattande och komplicerad. Eftersom en regel avseende dessa fall redan finns, procentregeln, saknas det enligt regeringen skäl att fylla ut sammalöneregeln i det hänseendet, se vidare avsnitt 4.8.2.

Semestertillägg vid sammalöneregeln

Utgångspunkten när procenttalet för beräkning av semesterlön i semesterlagen fastställdes år 1963 var i första hand att semesterlönen skulle motsvara arbetstagarens aktuella lön. Procenttalet kom dock att avrundas uppåt i både år 1963 och år 1977 års semesterlagar vilket har medfört att procentregeln innebär en överkompensation jämfört med om ordinarie lön skulle utbetalas under semestern. 2008 års semesterlagsutredning fann att om den ordinarie lönen skulle utgå under semestern skulle den behöva öka med 13,1 procent för att bli lika stor som semesterlön beräknad enligt procentregeln.

När parterna i kollektivavtal reglerat beräkningen av semesterlön så att ordinarie lön ska utgå under semestern, en sammalöneregeln, har de kommit överens om att det till den ordinarie lönen ska fogas ett tillägg för att kompensera för procentregelns överkompensation. På samma sätt bör nu i lag regleras att den aktuella vecko- eller månadslönen ska förstärkas under semestern genom ett s.k. semestertillägg. I annat fall ger sammalöneregeln inte motsvarande ekonomiska förmåner till arbetstagarna under semestern som procentregeln.

Hur stort semestertillägget bör vara är framförallt avhängigt vilken löneökningstakt som kan förväntas på arbetsmarknaden i stort, eftersom procentregeln beräknas på intjänandeårets lön medan sammalöneregeln baseras på den vid semestertillfället aktuella lönen. Löneökningarnas

storlek är emellertid en förhandlingsfråga. Först när löneavtalen på arbetsmarknaden är klara, kan resultatet efter en tid avläsas i lönestatistiken. Att förutsäga de framtida löneökningarna låter sig därför inte göras på annat sätt än genom en schabloniserad uppskattning, såsom hittills har skett i kollektivavtalen. 2008 års semesterlagsutredningen har beräknat semestertillägget med hänsyn till att den genomsnittliga löneökningen under de senaste tio åren varit 3,7 procent. Regeringen anser att det rimligt att utredningens överväganden i detta avseende läggs till grund för beräkningen. Vidare bygger beräkningen av semestertillägget på antagandet att varje månad i genomsnitt har 21 arbetsdagar. Mot denna bakgrund bör semestertillägget för varje betald semesterdag fastställas till 1,82 procent av veckolönen för veckoavlönade arbetstagare och till 0,43 procent av månadslönen för månadsavlönade arbetstagare.

Företagarförbundet anser att semestertillägget bör kunna ersättas med ett generellt lönepåslag under hela året istället för företag med mindre än tio anställda. Flera remissinstanser har invänt mot att procentsatsen 3,7 procent har använts vid beräkningen av semesterlön. *Landsorganisationen i Sverige* har framfört att arbetstagare inom organisationens avtalsområde regelmässigt får lägre löneökningar än så och att tillägget därför bör ökas för att inte missgynna dessa arbetstagare. *Tjänstemännens Centralorganisation* menar att löneökningarna har varit lägre än detta genomsnitt under senare år och kan förväntas bli så ett antal år framöver under trycket av låg inflation och hög arbetslöshet. Av det skälet finns risk att arbetstagarna förlorar på en sammanlöneregel jämfört med en procentregel. För att kompensera för detta anser de att procentsatsen på 0,43 procent bör justeras uppåt.

Regeringen vill framhålla att avsikten med semestertillägget är att så långt som möjligt säkerställa att sammanlöneregeln ger en i huvudsak lika stor semesterlön som procentregeln. Beroende på varje enskild arbetstages löneökning kommer tillägget att ibland innebära en överkompensation jämfört med om semesterlönen skulle beräknas enligt procentregeln och ibland att arbetstagaren får mindre semesterlön än enligt procentregeln. I likhet med 2008 års semesterlagsutredning får regeringen konstatera att det inte är möjligt att uppnå en exakt likhet mellan de båda reglerna. Semesterlagen ska emellertid kunna tillämpas för alla arbetstagare. Det är därför inte möjligt att uppskatta tillägget storlek på annat sätt än relaterat till den historiska genomsnittliga löneökningen på arbetsmarknaden.

Semesterlön för rörliga lönedelar vid sammanlöneregeln

Om en arbetstagare har såväl fast lön som rörliga lönedelar innebär en tillämpning av sammanlöneregeln att den fasta lönen och semestertillägget utgår under semesterledigheten. Semesterlönen för de rörliga lönedelarna bör betalas med tolv procent på summan av de rörliga lönedelarna under semesteråret. Eftersom det är först vid semesterårets slut som det går att fastställa storleken på de rörliga lönedelarna, föreslår regeringen att semesterlönen på dessa utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Om arbetstagarens lön regelbundet både är fast och rörlig bör sammanlöneregeln tillämpas under förutsättning att den rörliga lönen utgör högst tio procent av den sammanlagda inkomsten. Det kan röra sig om arbetstagare som har fast lön med tillägg av prestationsberoende ersättning, t.ex. provision. Beräknas semesterlönen i dessa fall enligt sammanlöneregeln utgår under semesterledigheten den fasta lönen och semester-tillägget som beräknats på denna.

Om arbetstagaren erhåller en del rörlig lön vid ett enstaka tillfälle, t.ex. årlig bonus, bör sammanlöneregeln tillämpas, oavsett om det rörliga tillägget är stort eller litet. Under semestern får arbetstagaren semesterlön motsvarande sin normala inkomst, vilket är syftet med semesterlönen.

En arbetstagare vars semesterlön beräknas enligt sammanlöneregeln 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. En skillnad är att utbetalning av semesterlönen för de rörliga lönedelarna inte sker i samband med semestern utan vid semesterårets slut. Därmed bör även den särskilda möjlighet som finns i 26 § om att under semesterledigheten betala ut löpande lön och resterande semesterlön under slutet av semesteråret avskaffas.

Utgör den rörliga lönedelen regelbundet minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret bör emellertid procentregeln tillämpas, se avsnitt 4.8.2.

Här nedan förklaras sammanlöneregeln genom några exempel.

Exempel 1

En arbetstagare har månadslön och inga lönetillägg. 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. 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 och betalas ut i samband med semestern.

Exempel 3

En arbetstagare har veckolön, arbetar heltid och brukar få jourersättning utbetald varje månad. Arbetsgivaren utbetalar veckolön som vanligt under semestern. Ett semestertillägg beräknas på veckolönen per semesterdag. Utbetalning av semesterlönen sker i samband med semestern. 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. Arbetsgivaren utbetalar månadslönen under semestern. Ett semestertillägg

beräknas på månadslönen per semesterdag och utbetalas i samband med semestern. Efter semesterårets slut summeras bonusen och andra eventuella rörliga lönetillägg. På den summan beräknas 12 procent.

4.8.2 Förenklad procentregel

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

Arbetsgivaren kan också välja att tillämpa procentregeln för arbetstagare som har fast lön.

Beräkningsunderlaget för procentregeln förenklas. Det förtydligas att inkomsten under semesterlönegrundande frånvaro ska fastställas till den inkomst som arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Semesterlön för sparad semester ingår inte längre i beräkningsunderlaget.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen föreslår att procentregeln ska tillämpas om de rörliga lönedelarna utgör en betydande del av arbetstagarens inkomst.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att det i lagtexten ska anges att procentregeln ska tillämpas om de rörliga lönedelarna överstiger tio procent eftersom det är diskutabelt om tio procent är en betydande del. Även *Svensk industriförening* ifrågasätter innebörden av begreppet betydande del och befarar att detta kan orsaka tillämpningssvårigheter. *Föreningen Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget att inkomsten under den semesterlönegrundande frånvaron ska fastställas till det belopp som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. Att beräkna vad arbetstagaren verkligen skulle ha tjänat innebär ingen förenkling eftersom arbetsgivaren kan behöva beräkna inkomst efter scheman som ligger så långt tillbaka i tiden som två år. *Arbetsgivarorganisationen KFO* anser att det bör framgå av lagtexten vilken beräkningsmodell som ska användas och att arbetsgivaren inte ska ges den valfrihet som föreslås i betänkandet. Även *Svensk industriförening* anser att det bör tydliggöras i vilka fall de olika reglerna för beräkning av semesterlön ska tillämpas. *Tjänstemännens Centralorganisation* föreslår att arbetsgivaren bör kunna tillämpa procentregeln först när sammalöne-regeln inte kan tillämpas för att uppnå förutsebarhet för arbetstagaren. *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker att arbetsgivaren ensidigt ska kunna välja att tillämpa procentregeln i stället för sammalöneregeln. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* anser att arbetsgivaren inte

ska ha möjlighet att välja att tillämpa procentregeln. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag

När procentregeln tillämpas

Såsom anförts ovan syftar bestämmelserna om semesterlön till att arbetstagare under semestern ska ha en semesterlön som minst motsvarar arbetstagarens ordinarie lön. Dessutom ska semesterlönen stå i proportion till intjänad lön under intjänandeåret. För att möjliggöra detta bör sammalöneregeln kompletteras med den nuvarande procentregeln för arbetstagare med skiftande arbetsinkomster. Den kritik som har riktats mot procentregeln handlar främst om att regeln anses komplicerad. Den nuvarande procentregeln bör därför enligt regeringen förenklas.

Semesterlönens storlek bör så långt möjligt vara densamma oavsett om sammalöneregeln eller procentregeln tillämpas. I annat fall kan arbetsgivaren välja att tillämpa den regel som innebär lägst kostnader. I vissa fall bör procentregeln även kunna tillämpas för den som har fast lön och för vilken semesterlönen i princip skulle kunna beräknas enligt sammalöneregeln.

Den som inte har fast lön bestämd per vecka eller månad, t.ex. timanställda, har varierande inkomst. Det är därmed svårt att fastställa vilken lön arbetstagaren skulle ha haft under semestern. I sådant fall bör semesterlönen bestämmas utifrån procentregeln, där lönen under intjänandeåret avgör semesterlönens storlek.

För en arbetstagare som har fast lön, och regelbundet har rörliga lönetillägg som utgör minst tio procent av lönen under semesteråret, bör också procentregeln tillämpas. Enligt utredningens förslag skulle procentregeln tillämpas när de rörliga lönedelarna utgjorde en betydande del av den sammanlagda lönen. Med betydande del avsåg utredningen minst tio procent av lönen. Såsom *Arbetsdomstolen* påtalat anser regeringen att det bör framgå direkt i lagtexten att procentregeln ska tillämpas om de rörliga lönedelarna kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret. Skälet till förslaget är att semesterlönen för den rörliga lönedelen enligt sammalöneregeln utbetalas först efter semesterårets slut. Därmed får arbetstagaren inte en semesterlön som motsvarar arbetstagarens ordinarie inkomst. Bedömningen av enligt vilken regel semesterlön ska beräknas måste göras i samband med att semestern läggs ut. Vid semestertillfället kan det inte förutses exakt hur stor del av en arbetstagares lön som är rörlig, eftersom semesteråret inte passerat. Därför får en bedömning av den rörliga lönedelens storlek göras med hänsyn till hur semesteråret sett ut fram till semestertillfället.

Om arbetstagaren har ändrat sysselsättningsgrad under semesteråret eller mellan intjänandeåret och semestertillfället bör procentregeln tillämpas. Med ändrad sysselsättningsgrad avses att en arbetstagare gått från deltid till heltid eller tvärtom. Skälen för förslaget är att en tillämpning av sammalöneregeln i dessa fall skulle medföra att arbetstagaren får en semesterlön som inte motsvarar den som intjänats under intjänande-

året. Arbetar arbetstagaren t.ex. deltid under intjänandeåret och heltid när semestern läggs ut under semesteråret beräknas semesterlönen på en heltidslön enligt sammalöneregeln. Tvärtom får en arbetstagare som arbetat heltid under intjänandeåret och deltid när semestern läggs ut mindre semesterlön med sammalöneregeln än procentregeln. Med procentregeln beräknas semesterlönen på årsinkomsten under intjänandeåret och motsvarar således den semesterlön som tjänats in.

Om en arbetstagare ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret kan det innebära att arbetsgivaren måste räkna fram en genomsnittlig sysselsättningsgrad för intjänandeåret för att kunna bedöma om sysselsättningsgraden har ändrats mellan intjänandeåret och semestertillfället. För att undvika detta bör även semesterlön för arbetstagare som ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret beräknas enligt procentregeln.

Eftersom bedömningen av om sysselsättningsgraden ändrats görs vid semestertillfället kan det vid vissa frånvaromönster medföra att arbetsgivaren tvingas beräkna semesterlön enligt procentregeln även om sammalöneregeln tillämpats tidigare under samma semesterår. Behovet uppstår om en arbetstagare ändrar sysselsättningsgrad under semesteråret mellan de tillfällen då semestern läggs ut, t.ex. om arbetstagaren arbetat heltid under intjänandeåret och gör det även under sommaren när huvuddelen av semestern läggs ut, men börjar arbeta deltid innan återstående delen av semestern läggs ut. I dessa fall måste arbetsgivaren beräkna semesterlönen för den återstående semestern enligt procentregeln även om semesterlönen under semesterårets första semestertillfälle beräknats enligt sammalöneregeln.

Om arbetstagaren har varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande bör procentregeln tillämpas. Även detta motiveras av att en tillämpning av sammalöneregeln i sådana fall inte gör att arbetstagaren får en semesterlön som motsvarar den han eller hon tjänat in. Visserligen kan antalet betalda semesterdagar minska till följd av frånvaron, om frånvaro fördelat sig på hela dagar, men i det fall frånvaron förlagts till del av dag kan ett fullt antal betalda semesterdagar intjänas. För att semesterlönen ska bli densamma med sammalöneregeln som med procentregeln bör beräkningen av semesterlönen i dessa fall ske enligt procentregeln. Om frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i samma omfattning även när semestern läggs ut, kan dock sammalöneregeln tillämpas eftersom regeln då innebär att semesterlönen verkligen motsvarar det som tjänats in under intjänandeåret. Detta gör att semesterlönen ändå kan beräknas enligt sammalöneregeln för de arbetstagare som t.ex. under flera år förkortar sin arbetstid enligt föräldraledighetslagen (1995:584) utan att för den skull erhålla föräldrapenning.

Arbetsgivaren bör även kunna välja att tillämpa procentregeln även om sammalöneregeln i och för sig skulle vara tillämplig. En arbetsgivare som för flertalet anställda beräknar semesterlön enligt procentregeln bör inte behöva beräkna semesterlön enligt sammalöneregeln för de övriga arbetstagarna. Valmöjligheten gör det även möjligt för den arbetsgivare som är osäker på vilken beräkningsregel som ska tillämpas att välja att tillämpa procentregeln. Därmed undviks tvister om vilken regel som ska tillämpas. *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker att arbetsgivaren ensidigt ska kunna välja att tillämpa procentregeln i stället för samma-

löneregeln eftersom det medför en risk att arbetsgivaren väljer det beräkningssätt som ger sämst utfall för de anställda. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* anser att arbetsgivaren inte ska ha möjlighet att välja att tillämpa procentregeln. I stället bör bestämmelsen utformas på så sätt att arbetsgivaren och arbetstagaren ges möjlighet att träffa enskild överenskommelse om detta. *Arbetsgivarorganisationen KFO* anser inte heller att arbetsgivaren ska ges den valfrihet som föreslås i betänkandet. Regeringen anser dock att skälen för att arbetsgivaren får välja regel överväger. Därvid bör beaktas att löneutfallet av de båda reglerna i möjligaste mån överensstämmer med varandra.

Förenklat beräkningsunderlag

Enligt den nuvarande procentregeln ska beräkningsunderlaget justeras vid semesterlönegrundande frånvaro. För varje sådan dag ska arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Vad som avses med inkomst under övrig tid under intjänandeåret är emellertid inte helt enkelt att fastställa.

Regeringen föreslår därför att beräkningsunderlaget vid fastställande av procentregeln förenklas genom att beräkningen av den fiktiva inkomsten under semesterlönegrundande frånvaro förtydligas. För att undanröja den oklarhet som i dag föreligger beträffande hur beräkningen av lönen under semesterlönegrundande frånvaro ska utföras föreslår regeringen att det uttryckligen anges i procentregeln att lönen under den semesterlönegrundande frånvaron ska beräknas till det belopp som arbetstagaren skulle ha erhållit i lön 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. 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 oavsett om sjukskrivning sker varannan dag under hela intjänandeåret eller genom en förkortning av arbetstiden. Om arbetstagarens 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. *Föreningen Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget att inkomsten under den semesterlönegrundande frånvaron ska fastställas till det belopp som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. Att beräkna vad arbetstagaren verkligen skulle ha tjänat innebär ingen förenkling eftersom arbetsgivaren kan behöva beräkna inkomst efter scheman som ligger så långt tillbaka i tiden som två år. Regeringen vill framhålla att den uppskattning som arbetsgivaren föreslås göra inte skiljer sig från den som i dag sker när arbetsgivaren uppskattar arbetstagarens lön om denne inte haft någon inkomst alls i anställningen under intjänandeåret.

Semesterlön för sparad semester föreslås inte ingå i beräkningsunderlaget. En arbetsgivare behöver därmed inte vid semesterlöne-

beräkningen ta särskild hänsyn till om arbetstagaren tagit ut sparad semester under intjänandeåret, vilket är en administrativ förenkling.

Beräkning av semesterlön kommer med de ändringar som regeringen föreslår göras på följande sätt:

1. Förfallen lön och andra rörliga kostnadsersättningar under intjänandeåret beräknas för att fastställa ett beräkningsunderlag. I beräkningsunderlaget ingår inte:

- a) semesterlön,
- b) permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester,
- c) förmån av fri bostad eller annan löneförmån som avser ersättning för särskild kostnader, t.ex. för kläder
- d) 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. 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. Det totala beräkningsunderlaget räknas ut genom att posterna under 1 och 2 summeras.

4. 12 procent av det totala beräkningsunderlaget ger den totala semesterlönen.

5. Den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar för att erhålla semesterlön per dag.

4.8.3 Semesterlön för sparad semester

Regeringens förslag: Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Utredningen förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivaralliansen, Sveriges Kommuner och Landsting, Statskontoret, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation och Föreningen Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* tillstyrker förslaget och påtalar att det medför en väsentligt enklare hantering för arbetsgivarna. *Lunds universitet* har ingen erinran mot förslaget. *Arbetsgivarorganisationen KFO* befarar att ändringen kan komma att medföra en markant kostnadsökning för arbetsgivaren i de fall arbetstagaren, då dagarna sparades, hade en annan sysselsättningsgrad och därmed en lägre lön än när dagarna tas ut. *Tjänstemännens Centralorganisation* påtalar att förslaget i och för sig medför en väsentlig förenkling för arbetsgivarna. Samtidigt befarar organisationen att kvinnor kan missgynnas eftersom det är vanligt att kvinnor minskar sin arbetstid vid föräldraledighet. Förslaget befaras även medföra att arbetsgivare får incitament att behålla eller tillskapa deltidstjänster. *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget eftersom det innebär att en hel del arbetstagare som sparar

semester riskerar att få en lägre semesterlön än vad de tjänat in. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* befarar att lagtexten blir otydlig. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Beräkningen av semesterlön för sparad semester skiljer sig i flera avseenden från hur semesterlön beräknas för ordinarie semester. Skillnaderna kan dock endast med svårighet utläsas ur lagtexten, 22 och 23 §§ semesterlagen. 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 från 2001 till 2004 och dessa tas ut sommaren 2005 ska beräkning av lön för de sparade dagarna baseras på lönen under intjänandeåret den 1 april 2004 – 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 i stället 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. Liksom vid semesterlöneberäkningen för vanlig semesterlön ingår semesterlön för sparad semester som utbetalts under intjänandeåret i beräkningsunderlaget. Den genomsnittliga inkomsten beräknas också på ett annorlunda sätt. Lön under dagar med delvis icke semesterlönegrundande frånvaro ska inte medräknas vid divisionen för genomsnittsberäkningen. 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.

Semesterlön för sparad semester ska vidare beräknas med hänsyn tagen till den sysselsättningsgrad som arbetstagaren hade när dagarna sparades, 23 §. Regeln innebär att om en arbetstagare har ändrat sysselsättningsgrad, 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. Reglerna medför således att en arbetsgivare kan vara tvungen att hålla reda på en arbetstagaras olika sysselsättningsgrader under flera år om det är så att en arbetstagare under en följd av år sparar semester och samtidigt ändrat sin sysselsättningsgrad.

Regeringen föreslår att den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester slopas. Det medför 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. Semesterlön för sparad semester bör 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.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet befarar att oklarhet kan uppstå vid beräkning av semesterlön enligt procentregeln för sparad semester. Regeringen delar inte denna uppfattning. Att semesterlönen för sparade semesterdagar beräknas på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester innebär följande. Om semesterlönen beräknats enligt procentregeln har den totala semesterlönen beräknats och sedan fördelats på årets semesterdagar. Semesterlönen har då fastställts för varje betald semesterdag. Samma belopp utgår då för varje sparad semesterdag. Om beräkningsunderlaget är 120 000 kr uppgår den totala semesterlönen enligt procentregeln till 14 400 kr. Fördelat per semesterdag är beloppet 576 kr ($14\,400 / 25$). Om arbetsgivaren lägger ut fem veckors semester och fem dagar sparad semester utgår således 14 400 kr för den ordinarie semestern och 2 880 kr (576×5) för de sparade semesterdagarna. För varje ordinarie och sparad semesterdag som läggs ut görs ett avdrag och istället utgår semesterlönen.

Beräknas semesterlönen för arbetstagaren enligt sammalöneregeln blir beräkningen enklare. Semesterlönen per sparad semesterdag behöver inte räknas ut särskilt. Den ordinarie lönen utgår under såväl de ordinarie som de sparade semesterdagarna. Ett semestertillägg beräknas för varje semesterdag, även för de sparade semesterdagarna.

Arbetsgivarorganisationen KFO befarar att ändringen kan komma att medföra en markant kostnadsökning för arbetsgivare i de fall arbetstagaren, då dagarna sparades, hade en annan sysselsättningsgrad och därmed en lägre lön än när dagarna tas ut. Även *Landsorganisationen i Sverige* påtalar att förslaget medför att en del arbetstagare som sparar semester riskerar att få en lägre semesterlön än vad de tjänat in. *Tjänstemännens Centralorganisation* påtalar att förslaget medför att arbetsgivare får incitament att behålla eller tillskapa deltidstjänster. Organisationen menar att förslaget bör kompletteras med övergångsbestämmelser. Regeringen menar att fördelarna med förslaget överväger ur ett förenklingsperspektiv såväl för arbetsgivarna som för arbetstagarna. Avseende övergångsbestämmelse skulle en sådan medföra att det som längst kan dröja upp till sju år innan de nya reglerna får fullt genomslag. En arbetsgivare skulle 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 förslaget. Semesterlönen för sparade dagar blir dock aldrig mindre än den som utgår för ordinarie semester. Det är därför regeringens uppfattning att reglerna om beräkning av semesterlön för sparad semester bör tillämpas på all sparad semester vid lagens ikraftträdande.

4.8.4 Semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med fri kost

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

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Statskontoret* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Vissa förmåner är i dag särreglerade i semesterlagen. Detta gäller bland annat förmån av fri kost. En arbetstagare har enligt 25 § semesterlagen rätt till skälig kostnadsersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen inte utnyttjas. Det innebär att även lördagar, söndagar och andra arbetsfria dagar under ledigheten omfattas.

När det gäller beräkning av semesterersättning anges dock i 29 §, att ersättning för kostförmån endast utgår för de semesterdagar för vilka semesterersättning ska beräknas, dvs. endast för semesterdagar och inte för arbetsfria dagar.

Regeringen föreslår att kostnadsersättning för fri kost endast bör utgå för de faktiska semesterdagarna, inte under eventuella arbetsfria dagar under semesterledigheten. Detta bör gälla såväl vid beräkning av semesterlön som vid semesterersättning. Skälen för förslaget är att det förenklar för arbetsgivaren på det sättet att arbetsgivaren alltid kan beräkna kostnadsersättning på samma sätt, oavsett om det handlar om semesterlön eller semesterersättning.

4.9 Semesterlön när semester inte har kunnat läggas ut

Regeringens förslag: Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Denna ska utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlönen beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Sådan semesterlön utges dock endast för de dagar som tillsammans med de nya intjänade dagarna överstiger tjugofem. Avvikelse får ske från bestämmelsen genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivaralliansen*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Lunds universitet* tillstyrker förslaget. *Bankinstitutets arbetsgivarorganisation*, *BAO*, har synpunkter på att förslaget inte är dispositivt. *Arbetsgivarorganisationen KFO* befarar att förslaget kan leda till att en arbetsgivare får stora ackumulerade semesterlöneskulder om hänsyn inte tas till att en arbetstagare kan ha sparade semesterdagar. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I det fall semester inte kan läggas ut under semesteråret, ersätts den med semesterlön vid semesterårets slut. Detta framgår dock inte uttryckligen av lagtexten. Av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet, följer emellertid att semester inte bör ersättas med pengar annat än när anställningen upphör. Enligt regeringen bör arbetstidsdirektivet inte hindra att viss semester ersätts med lön. En situation kan annars uppstå där en stor mängd inestående semesterdagar måste läggas ut när arbetstagaren återkommer till arbetet efter en längre tids frånvaro.

Regeringen föreslår därför att det införs en regel om att semesterdagar som inte kunnat läggas ut under semesteråret, och som inte heller sparas, ersätts med semesterlön vid semesterårets slut. Semesterlön bör dock endast utgå för de dagar som överstiger tjugofem. Detta gör det möjligt för en arbetstagare att få betald semesterledighet efter en längre frånvaroperiod. Semesterlönen för de semesterdagar som ska ersättas bör beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Utbetalning bör ske senast en månad efter semesterårets slut, dvs. den 30 april.

Arbetsgivarorganisationen KFO menar att antalet sparade dagar tillsammans med antalet framflyttade dagar bör sänkas till förslagsvis 30 för att, i den mån det går, undvika att arbetsgivaren får alltför stora semesterlöneskulder. Regeringen delar inte arbetsgivarorganisationens synpunkt. Även arbetstagare som är sjuka under en längre period bör ha möjlighet att spara semester.

Bankinstitutens arbetsgivarorganisation, BAO, menar att det bör kunna avtalas om avvikelser från bestämmelsen eftersom arbetstagare som har sammanfallande intjänande- och semesterår bör kunna avvika från den. Regeringen delar *BAO:s* uppfattning. Om det i kollektivavtal har bestämts att semesteråret ska sammanfalla med intjänandeåret innebär det att en arbetstagare kan erhålla full betald semester under semesteråret oavsett hur hans eller hennes närvaro sett ut under föregående år. En arbetstagare som har varit frånvarande under ett helt år erhåller således redan i dag full betald semester under det följande året. Den regel som föreslås om att ett visst antal dagar inte ska ersättas med semesterlön utan istället flyttas till nästföljande semesterår har således ingen betydelse i det fall semesteråret sammanfaller med intjänandeåret och det bör därför vara möjligt att avvika från regeln genom kollektivavtal i dessa fall.

Eftersom reglerna kan medföra att semesterförmånen blir 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. Betalda semesterdagar som enligt den föreslagna regeln 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 så-

ledes också fordran på de betalda semesterdagarna med. Någon risk för preskription på grund av regeln finns inte.

4.10 Överföring av semesterförmåner mellan anställningar hos samma arbetsgivare

Regeringens förslag: Om det innan en anställning upphör står klart att ett nytt anställningsförhållande mellan samma parter kommer att påbörjas i nära anslutning till det tidigare anställningsförhållandet ska dessa anställningar i semesterhänseende räknas som en sammanhängande anställning. Detta förutsätter att den intjänade semestern inte redan har lagts ut, att semesterersättning inte redan har utbetalats samt att arbetstagaren förklarar att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, och Sveriges Akademikers Centralorganisation* tillstyrker eller välkomnar förslaget. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* framhåller att man är mycket positiv till att arbetstagaren ges en rätt att välja mellan att spara semesterdagar till nästa anställning eller ta ut semesterersättning. *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* avstyrker förslaget. *Övriga remissinstanser* har inget att erinra eller har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: 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. Är arbetstagaren på detta sätt anställd hos samma arbetsgivare under långa perioder bör enligt regeringen arbetstagare också kunna tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som en arbetstagare med en tillsvidareanställning. Detta är också i linje med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet, vilket föreskriver en rätt till fyra veckors årlig semester. En sådan möjlighet är dock inte förutsedd i nuvarande semesterlag. 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 föreslår regeringen 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. Som nära anslutning bör vara anställningar med högst ett par veckors mellanrum. Anställningarna behöver dock inte löpa i omedelbar 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. Såsom *Tjänstemännens Centralorganisation* påtalat utgör förslaget en förbättring för korttidsanställda. Detta är angeläget, inte minst med hänsyn till det rådande arbetsmarknadsläget. Arbetstagaren bör dock 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 föreslås den vara 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, utan förutsätter ett nytt anställningsavtal. Förändringen innebär ingen ökad kostnad för arbetsgivaren. Däremot 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. Behovet av att hantera uttag av obetald semester torde minska, eftersom arbetstagare i högre utsträckning än tidigare kommer att ha betald semester som kan läggas ut.

Föreningen Svenskt Näringsliv och Företagarna menar att förslaget innebär en ökad administrativ börda för arbetsgivarna. En möjlighet att avtala om överföring av semesterförmåner bör vara tillräckligt. Regeringen delar inte denna bedömning utan anser att förslaget är väl balanserat mellan arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.

4.11 Återtagande av semester

Regeringens förslag: Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av arbetsskada ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har yttrat sig i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom eller dag som i övrigt är semesterlönegrundande enligt 17§ första stycket 2–7 ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag. Bestämmelsen omfattar dock inte sådan dag då arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av arbetsskada.

Enligt regeringen saknas det skäl att särbehandla arbetsskada i detta hänseende. Eftersom det i vissa fall kan vara svårt att se om en sjukdom är en arbetsskada eller inte anser regeringen att det dessutom av förenklingsskäl är lämpligt att även arbetsskada omfattas av bestämmelsen.

4.12 Följdändring i annan lagstiftning

Regeringens förslag: Följdändringar görs i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete och i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) med anledning av de ändrade reglerna i semesterlagen

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har yttrat sig i denna del.

Skälen för regeringens förslag: I lagen om förlängd semester för vissa 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 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 § semesterlagen föreslås ändras bör bestämmelsen ändras i motsvarande mån. Semesterlön för de extra semesterdagar som lagen ger rätt till bör beräknas på samma sätt som för den ordinarie semestern. Lydelserna 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 den 1 april 1990 anges 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.

I arbetsrättslig beredskapslag finns hänvisningar till bestämmelser i semesterlagen. Med anledning av de av regeringens föreslagna förändringarna bör följdändringar göras när det gäller hänvisningarna i den lagen.

5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: De nya reglerna ska träda i kraft den 1 april 2010. Den nya bestämmelsen i semesterlagen om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada tillämpas på frånvaroperioder som påbörjats efter ikraftträdandet. För den som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada på deltid gäller dock de nya bestämmelserna från lagens ikraftträdande.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation* påtalar att förslaget om förändrad beräkning av semesterlön för sparad semester bör kompletteras med övergångsbestämmelser. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO*, ser ingen anledning att äldre bestämmelser ska gälla för frånvaroperioder som avser sjukfrånvaro på deltid som påbörjas före lagens ikraftträdande. För att semesterförmåner inte ska kunna intjänas under en obegränsad tid bör dessa undantas i övergångsbestämmelserna.

Övriga remissinstanser har inte yttrat sig i denna fråga.

Skälen för regeringens förslag: Lagändringarna bör träda i kraft så snart som möjligt. De bör dock sammanfalla med intjänandeår och semesterår, som löper från den 1 april varje år.

En arbetstagare som vid ikraftträdandet har en pågående frånvaroperiod på grund av sjukdom eller arbetsskada bör enligt regeringen inte förlora semester som han eller hon haft anledning att räkna med att tjäna in under frånvaron. En övergångsbestämmelse för de fallen bör därför införas. Avseende frånvaro på deltid på grund av sjukdom eller arbetsskada finns i dag ingen borte tidsgräns för intjänande av semester. Såsom *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO*, påtalat bör frånvaro på deltid undantas i övergångsbestämmelserna för att semesterförmåner i dessa fall inte ska kunna intjänas under en obegränsad tid. De nya bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada bör således tillämpas på frånvaroperioder som påbörjats efter ikraftträdandet. För den som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada på deltid gäller dock de nya bestämmelserna från lagens ikraftträdande.

Tjänstemännens Centralorganisation påtalar att förslaget om förändrad beräkning av semesterlön för sparad semester bör kompletteras med övergångsbestämmelser. En sådan övergångsbestämmelse skulle medföra att det som längst kan dröja upp till sju år innan de nya reglerna får fullt genomslag. En arbetsgivare skulle under sju år behöva beräkna semesterlön för sparad semester enligt två olika system parallellt, beroende på när arbetstagaren sparade semestern. Det är därför regeringens uppfattning att reglerna om beräkning av semesterlön för sparad semester bör tillämpas på all sparad semester vid lagens ikraftträdande.

6 Konsekvenser

Semesterlagen är tekniskt komplicerad och det finns därför skäl att se över och förenkla lagen så långt som möjligt. Samtidigt måste det beaktas att EG-rätten ställer vissa krav på hur semesterlagstiftningen utformas vilket begränsar utrymmet för förenkling.

Semesterlagen omfattar samliga arbetsgivare och arbetstagare och tillämpas, ofta flera gånger per år, för varje anställd. Även företag och verksamheter som omfattas av kollektivavtal måste tillämpa semesterlagen eftersom den delvis är tvingande. Utöver lagen finns regler om semester i kollektivavtal som omfattar de flesta arbetstagare. Avtalen kompletterar lagen och innehåller ofta regler som avviker från lagens

dispositiva regler. Betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95) (avsnitt 6.3) innehåller en utförlig beskrivning av kollektivavtalsregleringen av olika semesterfrågor.

En förenkling av semesterlagen kommer främst små företag till godo eftersom det kan antas att dessa oftare saknar både hjälpmedel och tillgång till expertkunskaper för att kunna hantera semesterfrågor. Samtidigt saknar dessa företag i högre utsträckning än stora företag kollektivavtal och löneprogram. De är därför oftare hänvisade till att tillämpa semesterlagen direkt när de ska beräkna förmåner enligt semesterlagen.

Förslaget bedöms inte ha någon påverkan på konkurrensförhållandena eftersom regleringen gäller lika för alla företag, oavsett storlek, bransch etc. Regeringens bedömning är att lagändringarna inte medför några statsfinansiella konsekvenser.

Den informationsinsats som krävs med anledning av lagändringen är begränsad. 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. För att underlätta tillämpningen av den nya lagen bör denna dock träda i kraft vid skiftet mellan intjänandeår- och semesterår, dvs. den 1 april 2010.

6.1 Semesterlagens påverkan på företagens administrativa kostnader

Att hantera semesterförmåner kräver ett visst mått av beräkningar hur reglerna kring detta än utformas. De förtydliganden och förenklingar av semesterlagen som föreslås i detta avseende kommer att leda till betydande tidsvinster, särskilt för en arbetsgivare som saknar datoriserade löneprogram.

Verket för näringslivsutveckling, Nutek, har uppskattat de administrativa kostnader som semesterlagen ger upphov till. Beräkningen är gjord utifrån förutsättningen att alla normaleffektiva företag har datoriserad lönehantering där samtliga beräkningar som krävs vid en tillämpning av semesterlagen kan hanteras. Det finns ingen uppskattning av hur många företag som använder löneprogram. Det kan dock antas att det är vanligare att små företag saknar sådana program.

Följande av Nutek uppmärksammade administrativa åtgärder påverkas av lagförslaget i denna lagrådsremiss.

1. Kontrollera och beräkna semesterdagar.

Denna åtgärd beräknas av Nutek till 20 minuter per anställd och år. En tydligare bestämmelse föreslås för hur beräkningen av antalet betalda semesterdagar ska gå till. Det kan antas att arbetsgivare som saknar löneprogram därmed behöver lägga mindre tid på beräkningen än tidigare.

2. Beräkna semesterlön.

Enligt Nuteks uppskattning sker beräkning av semesterlön automatiskt i löneprogrammet och kan göras i samband med en vanlig lönekörning. Beräkningen innebär därför ingen extra tidsåtgång. För en arbetsgivare som saknar löneprogram kan dock semesterlöneberäkningen ta relativt

lång tid i anspråk enligt den nu gällande semesterlagen, inte minst för att det inte är tydligt i lagen hur beräkningen ska utföras. Därtill kommer att det relativt vanliga fallet att arbetstagaren har haft semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret medför att omfattande extra beräkningsmoment måste utföras.

Semesterlönereglerna föreslås nu ändrade. För en arbetsgivare som inte har kollektivavtal kommer finnas möjlighet att beräkna semesterlön enligt sammalöneregeln för anställda med i huvudsak fast lön. För de allra flesta sådana arbetstagare, som inte har varit frånvarande eller som endast har semesterlönegrundande frånvaro, kommer därmed beräkningen att kunna utföras på ett väsentligt enklare sätt än tidigare. Semesterlönegrundande frånvaro kräver ingen särskild beräkning och ett beräkningsunderlag, som bland annat inkluderar förfallen lön under intjänandeåret, behöver inte räknas fram. Istället måste arbetsgivaren beräkna ett semestertillägg. Denna beräkning är dock relativt okomplicerad. Eftersom beräkningen som utförs med de nya reglerna är tydligare än tidigare är det lättare även för en arbetstagare att kontrollera om rätt semesterlön utgått. Även för arbetstagare med i huvudsak rörlig lön kommer semesterlönberäkningen att kunna ske på ett enklare sätt eftersom procentregeln föreslås bli enklare att tillämpa.

3. Beräkna semesterlön för sparade dagar.

Beräkning av semesterlön för sparade dagar tar enligt Nuteks uppskattning ingen tid eftersom beräkningen sker i löneprogrammet. Regeringen anser i likhet med 2008 års semesterlagsutredning att riktigheten av denna uppskattning kan ifrågasättas. Som framgått av avsnitt 4.8.3 är det svårt att förstå hur beräkningen av semesterlön för sparad semester ska utföras enligt den nu gällande semesterlagen. Beräkningen av semesterlön för sparad semester förslås nu bli väsentligt enklare. Även om det är svårt att uppskatta den tidsvinst som detta medför kan det konstateras att det blir en väsentlig förenkling av reglerna.

4. Beräkna semesterlön för okontrollerade arbetstagare.

Nutek har inte ansett att denna beräkning medför någon särskild kostnad eftersom särskild semesterlön för okontrollerade arbetstagare sällan beräknas. Om sådan semesterlön beräknas kan det enligt Nutek ske inom ramen för samma beräkning som normalt görs i löneprogrammet. Posten har därför inte åsatts någon särskild kostnad. Det kan dock konstateras att beräkningen av den särskilda semesterlönen för okontrollerade arbetstagare nu förslås slopas. I den mån beräkningen har medfört kostnader har dessa nu eliminerats.

5. Beräkna semesterersättning.

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

Enligt förslaget till nya regler ska semesterersättningen räknas ut på samma sätt som semesterlönen. I de fall sammalöneregeln blir tillämplig, förenklas beräkningen väsentligt.

Regeringens förslag till ändring av semesterlagen i fråga om korta anställningar kan innebära att semesterersättning måste beräknas oftare

än tidigare genom att semesterlön inte längre presumeras ingå i semesterlönen och eftersom semesterlön även intjänas under korta anställningar. Även om beräkningen av semesterersättningen ska göras enligt procentregeln blir den mycket enkel att utföra eftersom semester sällan har lagts ut under sådana korta anställningar och eftersom frånvaro sällan har hunnit förekomma. Den sammanlagda förfallna lönen behöver därför i de flesta fall endast multipliceras med 12 procent. Beräkningen kan utföras i samband med lönekörningen och bör därmed endast innebära en marginellt större tidsåtgång än tidigare. Samtidigt föreslås regler som innebär att semesterersättning måste beräknas mer sällan än tidigare. Detta gäller främst regeln att intjänade men ej uttagna semesterförmåner kan överföras till en ny anställning hos samma arbetsgivare om ett nytt anställningsavtal träffas i nära anslutning till det gamla. Arbetsgivare med korttidsanställda med upprepade anställningar behöver därmed inte beräkna semesterersättning varje gång anställningen upphör. De intjänade semesterförmånerna kan istället disponeras i den nya anställningen.

Även den föreslagna regel som innebär att värdet av fri kost ska behandlas på samma sätt vid beräkning av semesterlön och semesterersättning leder till en enklare hantering av beräkningen av semesterersättningen.

6.2 Europeiska unionen

Rätten till fyra veckors årlig betald semester är reglerad i artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). I SOU 2008:95 finns i kapitel 6 en ingående beskrivning av vad regleringen innebär. Där finns också en redogörelse för relevanta domar från EG-domstolen. Sammanfattningsvis kan konstateras att det inte finns någon möjlighet att göra undantag från rätten till fyra veckors betald semester. Så länge själva rätten till semester inte beskärs kan dock uppställas nationella villkor för hur semesterledigheten ska förläggas. Analysen av de krav som i EG-rätten ställs på rätten till semester har medfört att flera anpassningar föreslås av semesterlagen, särreglerna för hemarbetande och okontrollerade arbetstagare tas bort, de särskilda regler som gällt för korttidsanställda slopas i stor utsträckning och det införs en ny regel för vad som gäller i det fall semesterledighet inte har kunnat läggas ut under semesteråret.

Regeringen har även delvis av hänsyn till EG-rätten valt att inte gå vidare med hela det förslag till ändring av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro som 2008 års semesterlagsutredning lämnade. Efter att utredningens betänkande lämnades meddelades en dom om semesterförmåner av EG-domstolen i de förenade målen C-350/06 Schultz-Hoff och C-520/06 Stringer m.fl. som innebar att det ska säkerställas att sjukdom inte utgör ett hinder för rätten till årlig betald semester om minst fyra veckor, se vidare avsnitt 4.7.1.

6.3 Särskilt om konsekvenserna av ändringen av regeln om semesterlönegrundande frånvaro

Ettårsgränsen

Flera remissinstanser har kritiserat utredningens beskrivning av konsekvenserna av förslaget rörande semesterlönegrundande frånvaro. Förslaget har inte ansetts neutralt ur en kostnadsperspektiv och det har framförts oro för att förändringarna särskilt kommer att missgynna kvinnor till följd av att de är sjukskrivna i större utsträckning och i längre perioder än män. Regeringen har valt att endast gå vidare med delar av utredningens förslag, att sjukdom och arbetsskada ska vara semesterlönegrundande som längst tills frånvaron pågått i ett helt intjänandeår utan annat avbrott än 14 dagar i en följd och att även deltidsfrånvaro ska inräknas i denna tid. Bestämmelsen bearbetas även i lagtekniskt och språkligt hänseende för att bli mer lättillämpad.

Förslaget innebär att om en arbetstagare blir sjukskriven den 1 april och är sjuk ett helt år kommer endast 180 dagar av frånvaron 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 under frånvaron. En ny period av semesterintjänande under frånvaron kan dock påbörjas om arbetstagaren avbryter sin frånvaro i minst 15 dagar.

Effekterna av de ändrade reglerna om längsta tid för intjänande av semester under sjukfrånvaro beror i stor utsträckning på genomslaget av de ändrade sjukskrivningsregler som nyligen införts. Enligt dessa ska sjukpenningen i normalfallet utgå 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. Begränsningen om 550 dagar med förlängd sjukpenning gäller inte arbetsskada. 2008 års semesterlagsutredning har i betänkandet SOU 2008:95 antagit att de långa sjukskrivningarna kommer att minska till följd av de nya sjukskrivningsreglerna och att förslaget till ändringar rörande sjukdom och arbetsskada som semesterlönegrundande frånvaro därför inte kommer att få så stora konsekvenser.

Flera remissinstanser har framfört kritik mot detta. *Statskontoret* påpekar att utredningens förslag om semesterlönegrundande frånvaro innebär att det materiella innehållet i förmånerna väsentligt kommer att förändras för personer beroende på frånvarokategori och sammantagen frånvaro. *Jämo* anser att förslaget om semesterlönegrundande frånvaro riskerar att missgynna kvinnor och att det inte kan antas att antalet långtidssjukskrivna kommer att minska till följd av de nya sjukskrivningsreglerna. *TCO* anser att utredningen frångår kraven på ett neutralt förslag genom de föreslagna ändringarna beträffande semesterlönegrundande frånvaro. Att skärpa regler för långtidssjukskrivna är ett oacceptabelt sätt att minska de långa sjukskrivningarna. *LO* efterlyser en genomgripande jämställdhetsanalys av förslaget. *LO* anser också att förslaget beträffande

semesterintjänande under sjukdom inte är i huvudsak neutralt och att förslaget drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

Det kan konstateras att förslaget om semesterlönegrundande frånvaro kommer att medföra att arbetstagare som är sjukskrivna längre än ett helt intjänandeår förlorar möjligheten att tjäna in semester under återstående tiden av sin sjukfrånvaro eller frånvaro på grund av arbetsskada. Så länge frånvaron är semesterlönegrundande intjänas semester under 180 dagar per intjänandeår vid sjukfrånvaro. Detta motsvarar 13 betalda semesterdagar. Beror frånvaron på arbetsskada är hela året semesterlönegrundande, vilket motsvarar 25 betalda semesterdagar.

Om arbetstagaren är sjukskriven på deltid finns i dag ingen längsta tidsgräns för hur länge frånvaron är semesterlönegrundande. Regeringens förslag innebär att frånvaro på deltid ska behandlas på samma sätt som heltidssjukskrivning och således vara semesterlönegrundande som längst tills frånvaron pågått utan uppehåll i ett helt intjänandeår. Vid sjukskrivning på deltid intjänas dock alltid semester i förhållande till den faktiskt arbetade tiden. Hur många betalda semesterdagar som arbetstagaren förlorar genom att deltidssjukfrånvaron begränsas kan därför inte beräknas generellt. Det beror på omfattningen av frånvaron i varje enskilt fall.

Förändringen innebär en betydande förenkling för arbetsgivarna eftersom dessa endast behöver titta två år tillbaka i tiden, istället för tre, för att avgöra om arbetstagaren fortfarande ska tjäna in semester under sin sjukfrånvaro. Den innebär också att reglerna om semesterintjänande under sjukfrånvaro överensstämmer med de nya sjukskrivningsreglerna, vilket även *Försäkringskassan* konstaterar i sitt remissyttrande.

Hur stor effekt ändringen medför beror på hur stor minskning av långtidssjukskrivningarna som kommer att ske. Antalet sjukfall som varar längre än ett år har successivt minskat sedan slutet av 2003. Då var närmare 135 000 pågående sjukfall ett år eller längre. I början av 2009 uppgick antalet till drygt 50 000 personer. Drygt 32 000 eller cirka 64 procent av dessa utgjordes av kvinnor enligt statistik från *Försäkringskassan*. I statistiken framgår även att den årsvisa procentuella minskningen av antalet sjukfall bland kvinnor har varit större än bland männen under 2008 och början av 2009.

Det är för tidigt att några säkra slutsatser kring de nya sjukskrivningsreglernas effekter på sjukfallsvolymer. Enligt statistik från *Försäkringskassan* kunde det redan under hösten 2008 ses en ökning av avslutade sjukfall som sträckte sig längre än 180 dagar.

Det finns mycket som talar för att antalet sjukskrivna och pågående sjukfall kommer att fortsätta att minska. Dels går det att utläsa från statistiken från *Försäkringskassan* att inflödet till sjukskrivning under inledningen av 2009 är fortsatt låg och sjunkande. Dels är andelen sjukfall över 180 dagar som avslutats (jan-feb) högre 2009 jämfört med motsvarande period 2008. Antal pågående sjukfall över 30 dagar var i månadsredovisningen för mars 2009 det lägsta sedan början av 1980-talet. *Försäkringskassan* bedömer (pressmeddelande 09-04-20) att sjukfallen under 2010 kommer att plana ut på en historiskt låg nivå.

Andelen sjukskrivningar på deltid har trendmässigt ökat under stora delar av 2000-talet. I juli 2008 skedde en dramatisk minskning och trenden att andelen deltidssjukskrivningar fortsätter att minska har

fortsatt i början av 2009. Andelen kvinnor med deltidssjukskrivning var i januari 2009 36 procent, medan andelen män var 27,5 procent.

All frånvaro med tillfällig föräldrapenning omfattas av den gemensamma tidsgränsen

Regeringen föreslår att all frånvaro med tillfällig föräldrapenning ska vara semesterlönegrundande i sammanlagt 120 dagar, eller för ensamstående föräldrar, i 180 dagar per intjänandeår. Således ska även ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL (då tillfällig föräldrapenning i vissa fall utgår för vård av ett barn som är äldre än 12 år om barnet har behov av särskild tillsyn eller om barnet omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade) och 4 kap. 11 a § AFL (enligt vilken en förälder som har ett sjukt eller smittat barn kan överlåta tillfällig föräldrapenning till någon annan, för att denne istället för föräldern ska vårda barnet). Det innebär att arbetsgivarens kostnad för ledighet med tillfällig föräldrapenning inte för någon typ av ledighet med tillfällig föräldrapenning kommer att överstiga 120 eller 180 dagar per intjänandeår. Arbetsgivaren behöver heller inte längre hålla reda på enligt vilken bestämmelsen i AFL som arbetstagaren uppbär ersättning. För en arbetstagaren blir konsekvenserna begränsade. Ersättning enligt 4 kap. 11 § utgår endast under 60 dagar per barn och år, vilket i de flesta fall rymms inom 120-dagarsgränsen.

6.4 Semesterlöneberäkningen

Regeringen föreslår att den nuvarande procentregeln behålls och förenklas. En ny regel, sammalöneregeln, införs för beräkning av semesterlön för arbetstagare med fast lön.

Sammalöneregeln

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 semester-tillägg. Av betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95 s. 135) framgår också att det förekommer att semesterlön beräknas på detta sätt även av arbetsgivare utan kollektivavtal efter överenskommelse med arbetstagarna eftersom detta uppfattas som enklare än att tillämpa den nuvarande procentregeln i semesterlagen. Sammalöneregeln kan tillämpas för de flesta arbetstagare som har fast lön, vilket är den klart dominerande löneformen i dag (se betänkandet SOU 2008:95 avsnitt 6.2.2).

Regeringens bedömning är att beräkningen enligt sammalöneregeln är enklare än den beräkning som en tillämpning av procentregeln innebär. 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. Ingen särskild beräkning krävs om

arbetstagaren har haft semesterlönegrundande frånvaro. Inte heller måste löneavdrag göras för varje uttagen semesterdag, vilket är fallet om semesterlön beräknas enligt procentregeln.

Semestertillägget

Semestertillägget syftar till att semesterlönen vid en beräkning enligt sammalöneregeln ska bli lika stor som vid en beräkning av procentregeln. Procentregeln innebär en överkompensation jämfört med att arbetstagarens ordinarie lön utgår under semestern, se vidare avsnitt 4.8. Tillägget kan emellertid inte avse hela skillnaden mellan semesterlönen beräknad enligt procentregeln respektive sammalöneregeln eftersom arbetstagarens semesterlön i det senare fallet beräknas på en nyare inkomst än vad som är fallet vid tillämpning av procentregeln. Den löneökning som normalt sker mellan intjänandeåret och semestertillfället måste därför beaktas. I de fall bestäms sker det normalt i början av kalenderåret. Många arbetstagare har därmed hunnit få en löneökning innan semestern läggs ut.

Såsom angivits i avsnitt 4.8.1 föreslås semestertillägget beräknas med hänsyn till en genomsnittlig löneökning på 3,7 procent. 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 semesterlönen ska bli densamma enligt sammalöneregeln och procentregeln.

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 tolv 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.

Regeln 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 beräknats utgöra mindre än tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret. Därtill kommer att tolv procent i dessa fall innebär en mindre överkompensation. Denna procentsats är ursprungligen framräknad för att tillämpas vid beräkning av semesterlön på intjänandeårets lön. Procentsatsen har därför framräknats för att kompensera för eventuella löneökningar under semesteråret. När tolv 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

förenklingsskäl också mest lämpligt att även beträffande semesterlönberäkning för rörliga lönedelar vid en tillämpning av sammalöneregeln använda den procentsats som i övrigt förekommer i semesterlagen.

Förenklingen av procentregeln

Att ingen förfallen semesterlön inräknas i beräkningsunderlaget vid beräkningen av semesterlönen leder till en förenklad hantering för arbetsgivarna eftersom de inte längre måste hålla reda på om arbetstagaren tagit ut sparad semester under semesteråret och inte heller medräkna den. 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 de 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.

När det gäller uppskattningen av inkomsten under den semesterlöngrundande frånvaron har det tidigare varit oklart hur regeln ska tillämpas. Det föreslagna förtydligandet av gällande rätt kan därför, beroende på hur arbetsgivarna räknat i dag, leda till ökade kostnader. Det finns dock ingen möjlighet att uppskatta hur många arbetsgivare det rör sig om eftersom det inte går att fastställa hur beräkningen skett i dag. De flesta arbetsgivare som tillämpar semesterlagen använder sig av löneprogram som sköter beräkningen. Som 2008 års semesterlagsutredning konstaterat (SOU 2008:95 s. 143) går det heller inte att dra några slutsatser om hur löneprogrammen hanterar frågan.

Arbetsgivarens möjlighet att välja att tillämpa procentregeln

Enligt förslaget har en arbetsgivare rätt att välja att beräkna semesterlön enligt procentregeln. Detta möjliggör för en arbetsgivare att beräkna semesterlön för alla anställda på samma sätt om semesterlönen för flertalet av de anställda ändå ska beräknas enligt procentregeln. 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 föreslås dock att arbetsgivaren måste 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.

Flera remissinstanser har framfört att den arbetsgivare som vill kan beräkna vilken semesterlöneregel som leder till minst kostnader eftersom semesterlön beräknad enligt procentregeln och sammalöneregel kan variera beroende på en enskild arbetstagares löneutveckling. En arbetsgivare skulle då kunna välja den regel som medför lägst kostnader. Regeringen anser dock att det förefaller osannolikt att de arbetsgivare som tillämpar semesterlagens sammalöneregel, 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. Regeringen anser därför att risken för detta är mycket liten.

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 kostnadsersättning 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 kostnadsersättning för tolv dagar.

6.5 Ersättning med semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

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. 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. Ur ett förenklingsperspektiv kan det visserligen konstateras att det är enklare för en arbetsgivare att tillämpa lagen som den ser ut i dag, dvs. direkt ersätta alla intjänade men ej uttagna dagar med semesterlön vid semesteråret slut. Förändringen innebär dock att en arbetstagare i större utsträckning än i dag kan erhålla en längre betald semester efter en längre frånvaroperiod, vilket ligger i linje med EG-rättens krav på fyra veckors årlig betald semesterledighet.

7 Författningskommentar

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

1 §

I paragrafen slås fast vilka semesterförmåner som regleras i lagen. I ett nytt *andra stycke* anges att särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. En motsvarande reglering återfanns tidigare i 5 § fjärde stycket. Ändringen är endast av språklig och redaktionell art.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

2 §

I paragrafen anges att ett avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen, om inte något annat framgår av lagen. Ändringen är endast av språklig och redaktionell art. Ett tidigare *andra stycke* återfinns nu i 2 a §.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

2 a §

Paragrafen, som är ny, motsvarar i huvudsak vad som tidigare reglerades i 2 § andra stycket.

I paragrafens *första stycke* uppräknas de bestämmelser i lagen som undantag får göras från genom avtal. Med avtal avses såväl avtal mellan arbetsgivare och en enskild arbetstagare som kollektivavtal. Med anledning av omstruktureringar i lagen har följdändringar skett i uppräknningen av de paragrafer vilka avvikelse får avtalas om. Till uppräknningen har även fogats de nya 12 b § och 30 a §, vilket inte är nytt i sak eftersom de paragraferna inte innehåller ny materiell lagstiftning.

I paragrafens *andra stycke* anges från vilka bestämmelser avvikelse får göras genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts på central nivå. Uppräknningen har kompletterats med hänsyn till de omstruktureringar som genomförts i lagen. Ett tillägg har gjorts beträffande den nya 26 a §.

Ett *tredje stycke* anger att arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, i sådana frågor får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitten 4.2 och 4.9.

3 §

I paragrafen redogörs för vad som avses med semesterår och intjänandeår. Paragrafens andra stycke har flyttats till den nya 3 a §. I övrigt kvarstår bestämmelsen oförändrad.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

3 a §

I paragrafen, som är ny, definieras begreppet semesterledighet. *Första stycket* motsvarar vad som tidigare reglerades i 3 § andra stycket och 9 § första stycket första meningen. *Andra stycket* har sin tidigare motsvarighet i 9 § första stycket andra meningen och 9 § fjärde stycket. I samband med omstruktureringen har bestämmelsen genomgått en språklig justering.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

4 §

Bestämmelsen kvarstår i sak oförändrad men har ändrats språkligt och redaktionellt. Det framgår nu uttryckligen att det är tidpunkten då arbetstagaren påbörjar sin anställning som är avgörande för när intjänandet av semester påbörjas, oavsett när anställningsavtalet ingicks. Tidigare hänvisning till 27 § är borttagen eftersom den paragrafen upphävs. Ett tidigare tredje stycke har flyttats till nuvarande 8 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

5 §

I bestämmelsen, som reglerar förläggning av semesterledighet vid kortare anställningar, anges att 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. Tidigare reglering innebar att avtal kunde slutas om att arbetstagaren "ej skall ha rätt till semesterledighet". Detta innebar dock endast en begränsning i frågan om att lägga ut semester, eftersom rätten till semesterersättning kvarstod.

Avtal om att inte lägga ut semester enligt bestämmelsen kan även träffas i form av kollektivavtal, 2 a §.

Ett tidigare första stycke har flyttats till 4 §. En regel i tidigare andra stycket om att arbetstagare med kortare anställningar än tre månader som omfattar mindre än 60 timmar saknar rätt till semesterledighet, har avskaffats. Detsamma gäller regeln i tidigare tredje stycket om att semesterersättningen i sådana fall presumeras ingå i lönen. Paragrafens fjärde stycke har flyttats till 1 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

6 §

Paragrafen, som reglerar frågan om semester vid byte av anställning, har fått ett nytt *andra stycke* som innehåller en hänvisning till 30 b §, om överföring av semesterförmåner vid byte av anställning hos samma arbetsgivare. I övrigt har bestämmelsen justerats språkligt.

Förslaget behandlas i avsnitten 4.2 och 4.10.

7 §

Bestämmelsen, som reglerar antalet semesterdagar med semesterlön, har ändrats såväl språkligt som i sak. Antalet semesterdagar med semesterlön bestäms enligt en beräkningsmodell som framgår av paragrafen. Paragrafens tidigare första och andra stycken har sammanförts till ett stycke. Ett tidigare tredje stycke har flyttats till den nya 12 b §.

Den materiella ändringen innebär att det nu uttryckligen anges att det endast är dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön som inte inräknas i anställningstiden. Vidare klargörs att arbetsfria dagar, t.ex. lördagar, söndagar eller helgdagar, räknas in om de infaller under frånvaroperiod som ska inräknas i anställningstiden. Det innebär därmed att arbetsfria dagar inte räknas som dagar i anställningen om de infaller under perioder av frånvaro som inte inräknas i anställningstiden. En arbetstagare som är frånvarande ett helt intjänandeår av skäl som inte är semesterlönegrundande eller beror på permittering eller semesterledighet, anses således inte ha någon anställningstid under det intjänandeåret och tjänar följaktligen inte in någon betald semesterledighet.

En följdändring har skett vad gäller hänvisningen till bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro i 17–17 b §§.

Den tidigare hänvisningen till 4 § har ersatts med att det uttryckligen anges siffran tjugofem, vilket avser antalet semesterdagar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.6.

8 §

Paragrafen, som reglerar obetald semester, har fått ett nytt *första stycke* där det anges att arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. Denna bestämmelse återfanns tidigare i 4 §. I övrigt kvarstår bestämmelsen oförändrad, endast med språkliga justeringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

9 §

Paragrafen innehåller bestämmelser för arbetstagare som arbetar lördag eller söndag. Första och fjärde styckena har flyttats till den nya 3 a §.

Av bestämmelsen framgår nu uttryckligen att den avser arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag. Justeringen innebär dock ingen ändring i sak utan är endast ett språkligt förtydligande. I övrigt kvarstår bestämmelsen oförändrad, endast med redaktionella och språkliga justeringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

10 §

Bestämmelsen reglerar medbestämmande och samråd om semesterledighetens förläggning. Paragrafens fjärde stycke har flyttats till 11 §. I övrigt kvarstår bestämmelsen oförändrad, endast med redaktionella och språkliga justeringar. Hänvisningen till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet är justerad till att avse de aktuella bestämmelserna i den lagen, dock utan ändring i sak.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

11 §

Bestämmelsen reglerar arbetsgivarens rätt att besluta om semesterledighetens förläggning och om hur underrättelse av sådant beslut ska ske. I ett nytt *första stycke* anges att om inte överenskommelse om förläggning av semesterledighet uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte annat har avtalats. Denna regel återfanns tidigare i 10 § fjärde stycket. Det innebär att det är arbetsgivaren som beslutar om förläggningen om inte parterna kan nå fram till en överenskommelse. Att arbetsgivaren beslutar i sista hand gäller om det inte finns något medbestämmandeavtal, som föreskriver en annan beslutsordning.

Paragrafen har i övrigt endast justerats språkligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

12 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om semesterledighetens förläggning. Paragrafen har endast ändrats språkligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

12 a §

I bestämmelsen, som är ny, klargörs att semesterledighet ska förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid får lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare. Den som har oregelbunden arbetstid ska få lika lång semesterledighet som en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Tidigare har denna princip inte framgått uttryckligen av lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.

12 b §

I paragrafen, som är ny, anges att av semesterdagar som läggs ut under visst semesterår ska, om inte annat avtalas, dagar med semesterlön läggas ut först. Detta framgick tidigare av 7 § tredje stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

13 §

Paragrafen reglerar semesterledighet utan lön vid permittering. Bestämmelsen har endast genomgått språkliga och redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

14 §

Paragrafen, som reglerar semesterledighet under uppsägningstid är i sak oförändrad. Det har endast gjorts vissa språkliga och redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

15 §

Bestämmelsen reglerar förhållandet att arbetstagaren blir sjuk under semesterledighet. Bestämmelsen omfattar nu även dag då arbetstagaren inte skulle kunnat arbeta på grund av arbetsskada. En följdändring har skett med anledning av de nya 17–17 b §§.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.11.

16 §

I bestämmelsens *första stycke* anges att semesterlön för arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt sammalöneregeln i 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt procentregeln i 16 b §.

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 enskilda arbetstagare om semesterlönen beräknas enligt procentregeln för de flesta andra arbetstagarna på arbetsplatsen.

Av *andra stycket* framgår att semesterlön ska beräknas enligt procentregeln i 16 b § för arbetstagare som har lön som inte är bestämd per vecka eller månad, lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del och den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, samt för arbetstagare som har en sysselsättningsgrad som varierat under intjänandeåret, har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället eller som under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, om inte frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och fortfarande pågår i sådan omfattning vid semestertillfället.

I *tredje stycket* finns en hänvisning till 24 och 25 §§, som innehåller särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön. Detta gäller för såväl sammalöneregeln som procentregeln.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

16 a §

Bestämmelsen, som är ny, reglerar hur semesterlön beräknas enligt den s.k. sammalöneregeln. Av *första stycket* framgår att semesterlönen enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

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 så långt som möjligt ska motsvara den semesterlön som en tillämpning av procentregeln skulle ha gett.

Av *andra stycket* framgår att semestertillägget för varje betald semesterdag för veckoavlönade arbetstagare är 1,82 procent av veckolönen och för månadsvlönade arbetstagare 0,43 procent av månadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semestertillägget. Vissa lönetillägg kan variera beroende på hur den aktuella kalendermånaden ser ut, t.ex. på hur många helger som infaller under avlöningsperioden. Därmed betraktas de inte som fasta lönetillägg. 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. Utbetalning av tillägget sker i samband med semestern, 26 § första stycket.

I ett *tredje stycke* anges att semesterlönen för en arbetstagares eventuella rörliga lönedelar utgörs av tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret. Rörliga lönetillägg kan vara t.ex. ersättning för övertid, obekväm arbetstid eller jour och beredskap. Sådan semesterlön ska utbetalas senast en månad efter semesterårets slut, 26 § andra stycket. Om arbetstagare har rörliga lönedelar som utgår regelbundet och som utgör minst tio procent av den sammanlagda lönen, följer dock av 16 § andra stycket 2 att procentregeln ska tillämpas i stället för sammalöneregeln.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

16 b §

Paragrafen, som är ny, reglerar hur semesterlön beräknas enligt procentregeln. Procentregeln reglerades tidigare i 16 §.

I *första stycket* anges att semesterlönen enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret.

Av *andra stycket* framgår att i lönesumman ska inte inräknas semesterlön, ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Av *tredje stycket* framgår att för varje sådan frånvarodag som anges i andra 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 arbetstidsmått. Går beloppet inte att fast-

ställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha utgått om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

17 §

Paragrafen reglerar semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada. Tidigare återfanns även övrig semesterlönegrundande frånvaro i denna bestämmelse. De delarna återfinns numera i 17 a–17 b §§.

Paragrafens *första stycke* anger att frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när fråga är om ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar under vilka arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Ledighet beroende på arbetsskada omfattas således inte av begränsningen om 180 dagar.

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

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 beror på sjukdom och påbörjas den 1 maj år 1 intjänas således semester under 180 dagar under intjänandeåret samt under 180 dagar under det följande intjänandeåret. Först intjänandeåret därefter, dvs. från och med den 1 april år 3, är frånvaron inte längre semesterlönegrundande. Avbryter arbetstagaren frånvaron i minst 15 dagar i en följd, påbörjas en ny period där semester kan intjänas under högst 180 frånvarodagar under intjänandeåret.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

17 a §

Paragrafen som är ny, reglerar semesterlönegrundande frånvaro på grund av ledighet med stöd av föräldraledighetslagen (1995:584). Dessa bestämmelser återfanns i huvudsak i tidigare 17 § punkten 2.

Av *första stycket* framgår att frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när fråga är om ledighet för tillfällig vård av barn enligt 8 § första stycket föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Bestämmelsen innebär att all ledighet för tillfällig vård av barn enligt 8 § första stycket föräldraledighetslagen, oavsett om tillfällig föräldrapenning utgår eller inte, är semesterlönegrundande.

Semesterlönegrundande är vidare tid under vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Slutligen är tid då föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ lagen (1962:381) om allmän

försäkring semesterlönegrundande, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

Av *andra stycket* framgår att i frånvaroperiod enligt första stycket räknas även dagar under vilka arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. Perioden räknas således kalendariskt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

17 b §

Paragrafen som är ny, reglerar övrig semesterlönegrundande frånvaro som inte omfattas av 17 och 17 a §§. Bestämmelsen är i huvudsak överförd oförändrad från tidigare 17 § första stycket 3–7 samt sista stycket. Språkliga och redaktionella ändringar har dock genomförts.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

18 §

Paragrafen, som reglerar sparade semesterdagar, är i sak densamma som tidigare, endast med redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

19 §

Paragrafen, som reglerar arbetstagarens skyldighet att underrätta arbetsgivaren om sparade semesterdagar, är i sak densamma som tidigare, endast med redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

20 §

Paragrafen, som reglerar förläggning av sparad semester, är i sak oförändrad. Bestämmelsen har endast ändrats språkligt och redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

21 §

Paragrafen, som reglerar förläggning av minst fem sparade semesterdagar, är i sak oförändrad men bestämmelsen har ändrats språkligt och redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

22 §

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

Bestämmelsen innebär att semesterlön för sparade semesterdagar beräknas 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 till om sysselsättningsgraden ändrats sedan semesterdagen sparades eller om arbetstagare har haft frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.3.

24 §

Paragrafen, som reglerar förmån av bl.a. fri bostad vid beräkning av semesterlön, är i sak oförändrad men har ändrats språkligt och redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

25 §

Bestämmelsen reglerar kostersättning under semester. 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 inföll under semesterledigheten. Detta innebär att beräkningen av kostersättning nu sker på samma sätt vid beräkning av semesterlön som vid beräkning av semesterersättning.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.4.

26 §

Bestämmelsen reglerar tidpunkten för utbetalning av semesterlön. Semesterlönen utbetalas i samband med semestern. Semesterlön för sådana rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska dock utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Den möjlighet som tidigare fanns i 26 §, att under semesterledigheten betala löpande lön och resterande semesterlön i slutet av semesteråret, avskaffas.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.1.

26 a §

I bestämmelsen, som är ny, anges att semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16–16 b §§ och ska 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.

Bestämmelsen innebär följande. I de fall arbetstagarens 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. En begränsning har dock införts som innebär att arbetstagaren ska ha 25 semesterdagar, eller så många som tjänats in, vid ingången till det nya semesteråret. Syftet är att arbetstagaren även efter en längre frånvaroperiod ska kunna få betald semesterledighet.

Regeln tar sikte på följande situation. En arbetstagare är sjuk under semesteråret i sådan omfattning att någon semester inte kan läggas ut. Under samma år intjänas ytterligare 13 semesterdagar (eftersom endast 180 dagar är semesterlöngrundande). Vid semesterårets slut förfaller de 25 inestående semesterdagarna till betalning. För att arbetstagaren ska kunna ta ut 25 semesterdagar under kommande semesterår, ska 13 av de 25 inestående semesterdagarna ersättas med semesterlön. Kvar blir då 12 av de inestående dagarna och de 13 semesterdagar som intjänats under det innevarande året, dvs. sammanlagt 25 semesterdagar.

Avvikelse får göras från bestämmelsen genom kollektivavtal, se 2 a §. Avsikten är att sådana avtal ska träffas i det fall semesteråret sammanfaller med intjänandeåret.

Att semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön innebär vid beräkning enligt sammalöneregeln att semesterlönen för de inestående men inte uttagna semesterdagarna beräknas 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.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.9.

28 §

Paragrafen reglerar utbetalning av semesterersättning. I *första stycket* anges att om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 31 § eller den nya 30 b §.

Paragrafens *andra stycke* är endast språkligt ändrat.

I *tredje stycket* anges nu uttryckligen att för arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §. Detta är inget nytt i sak men framgick tidigare endast genom en hänvisning till 5 §.

Förslaget behandlas i avsnitten 4.2. och 4.10.

29 §

Bestämmelsen reglerar semesterersättning. Med anledning av ändringen i 25 § rörande semesterlön för fri kost, utgår särregleringen gällande semesterersättning för fri kost i *första stycket*.

Vid en tillämpning av sammalöneregeln innebär bestämmelsen att det är förhållandena vid anställningens upphörande som ska ligga till grund för beräkning av semestertillägget.

Paragrafens tidigare tredje stycke är flyttat till den nya 29 a §.
Förslaget behandlas i avsnitten 4.2 och 4.8.4.

29 a §

Paragrafen, som är ny, reglerar minskning av semesterersättning med förskottad semesterlön. Detta förhållande reglerades tidigare i 29 § tredje stycket, och har flyttats över i sak oförändrat, endast med några redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

30 §

Paragrafen är i sak densamma som tidigare, endast med några redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

30 a §

I paragrafen, som är ny, anges att för arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerade arbetstagare, får avtalas om avvikelse från lagens bestämmelser om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren bereds möjlighet att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår.

Okontrollerade arbetstagare reglerades tidigare i den nu upphävda 27 §. De har nu, till skillnad från tidigare, rätt till semesterledighet på samma sätt som övriga arbetstagare. Eftersom arbetsgivaren inte kan övervaka dessa arbetstagare kan det emellertid vara svårt för en arbetsgivare att se till att arbetstagaren förlägger sin semester på det sätt som föreskrivs i semesterlagen. Det anges därför i paragrafen 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 är inte möjligt att avvika från reglerna om ledighetens förläggning enbart på den grunden att en arbetstagare utför arbete i sitt hem.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.4.

30 b §

Paragrafen är ny. I *första stycket* anges att 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. Att anställningar löper i nära anslutning till varandra innebär att uppehållet endast är högst ett par veckor.

Av *andra stycket* framgår vidare att en tillämpning av första stycket förutsätter att den intjänade semestern inte redan har lagts ut, att semesterersättning inte redan har utbetalats och att arbetstagaren förklarar att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

Bestämmelsen syftar till att underlätta den praktiska tillämpning av semesterlagen i de fall en arbetstagare har flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån men förutsätter att arbetstagare önskar att semesterförmånerna förs över till nästa anställning.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.10.

31 §

Paragrafen är i sak oförändrad, endast med redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

33 §

Paragrafen är i sak oförändrad, endast med några redaktionella ändringar.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

Ikraft- och övergångsbestämmelser

Lagändringarna träder i kraft den 1 april 2010. De nya bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada tillämpas på frånvaroperioder som påbörjats efter ikraftträdandet. För den som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada på deltid gäller dock de nya bestämmelserna från lagens ikraftträdande. Detta innebär att en arbetstagare som vid ikraftträdandet är sjukskriven på heltid fortfarande kan tjäna in semester under 180 dagar per intjänandeår tills frånvaron pågått i två hela intjänandeår utan annat uppehåll än 14 dagar i en följd. För en arbetstagare som är sjukskriven på deltid vid lagens ikraftträdande tillämpas dock de nya reglerna. Det innebär att en arbetstagare som vid lagens ikraftträdande är sjukskriven på deltid, från och med den 1 april 2010 tjänar in semester i ett helt intjänandeår. Om en sådan arbetstagare blir frisk till sommaren 2010 görs således en bedömning enligt de nya reglerna vilket innebär att rätten att tjäna in semester under frånvaron har upphört om frånvaron redan pågått ett helt intjänandeår.

Exempel

En arbetstagare är pågående sjukskriven på halvtid från den 1 april 2008 och är fortfarande sjukskriven i samma omfattning när semester ska läggas ut sommaren 2010. Eftersom frånvaron pågått i ett helt intjänandeår redan den 31 mars 2009 har arbetstagaren inte tjänat in semester under intjänandeåret den 1 april 2009 till den 31 mars 2010. Arbetstagaren har då endast tjänat in semester i förhållande till sin faktiskt arbetade tid.

7.2 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig bered-
skapslag (1987:1262)

Punkt 4 i bilagan till arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

4 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

11 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

12 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

7.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1963:115) om
förlängd semester för vissa arbetstagare med radiolo-
giskt arbete

1 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

2 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

3 §

I bestämmelsen har följdändringar skett med anledning av ny lydelse i semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.12.

Sammanfattning av betänkandet Enklare semesterregler (SOU 2008:95)

Bilaga 1

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.

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.

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.

Procentregeln bibehålls i förenklad form och 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 sammanlagda 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 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.

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.

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

Rätten till intjänande av semesterlön under viss typ av civilplikt och repetitionstjänstgöring avskaffas. All semesterlönegrundande frånvaro med undantag för arbetsskada 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.

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.

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.

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. Bilaga 1

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.

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 semesterersättning.

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

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.

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.

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 avvikelse 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 arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande 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 jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

4 §

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.

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 anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej

Under det semesterår anställningen påbörjas har arbetstagaren rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Om en anställning avses pågå i högst tre månader och inte varar längre tid får avtalas att

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

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

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

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

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.

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.

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.

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.

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

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, 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 förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning*. Om arbetstagaren *icke* företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation *ej* önskar förhandla, *skall* arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

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

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

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, 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 förhandlingsskyldighet 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 samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet *ska* arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, 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 arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

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 arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

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 arbets-* tagaren 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.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under

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.

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 anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman *ej* inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall *ej* heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbets-

Semesterlönen för en arbetstagare med lön bestämd per vecka eller månad är den vid semester-tillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg, samt ett semester-tillägg (sammalöneregeln).

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

inkomsten 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.

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 semesterlöngrundande 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 arbetstidsmått. 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 semesterlöngrundande enligt 17 § om inte frånvaron

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

*Semesterlöngrundande frånvaro**17 §*

Frånvaro från arbetet är semesterlöngrundande, när fråga är om

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

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

Frånvaro från arbetet är semesterlöngrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av arbetskada,

2. ledighet på grund av sjukdom,

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 arbets-

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 dagar 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 totalförsvarspplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

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

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

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

I frånvaroperiod som avses i

tagaren 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 invandrare, 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 sammanlagt högst 180 dagar per intjänandeår. I frånvaroperiod inräknas även dagar då arbetstagaren 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 frånvarodag av frånvaroperioden inte semesterlönegrundande. Vid beräkningen enligt detta stycke summeras frånvaro enligt första stycket 1–2 för sig och första stycket 3–7 för sig.

första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Sparande av semesterledighet Rätt att spara semester och semesterlön

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

Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock *inte* om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förlägges 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 sparade semesterdagarna uttages, dock fränsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

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

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

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 kosterättning 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 kosterättning 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 semester tiden 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).

28 §

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

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

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället erhålla 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 kosterersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

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

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

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

3. uppsägning från arbets-
givarens sida, som beror på för-
hållande 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 upp-
hörande 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 anställnings-
skydd eller

3. uppsägning från arbets-
givarens sida, som beror på för-
hållande 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 upp-
hörande, *skall* den betalas ut inom
en vecka efter det hindret upp-
hörde.

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 upp-
hörande, *ska* den betalas ut inom
en vecka efter det hindret upp-
hörde.

*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 avvikelse 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 berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som *denne eljest haft att utge* till arbetstagaren. Lag (1994:1688).

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 annars skulle ha utgett* till arbetstagaren. Lag (1994:1688).

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 bedömande 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

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

skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar *han* det, är rätten till talan förlorad.

ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar *arbetstagaren* det, är rätten till talan förlorad.

Bilaga 2

Rättegång

34 §

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

1. Denna lag träder ikraft den 1 april 2010.

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

**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

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

Föreslagen lydelse

4. Semesterlagen (1977:480)

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

4 §

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

Arbetstagare har rätt till tjugo-fem 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 Bilaga 2
beslutet.*

*Underrättelsen skall lämnas
senast två veckor före ledighetens
början. När särskilda skäl före-
ligger 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.

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

Nuvarande lydelse

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) *i dess lydelse före den 1 april 1990*. För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

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

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 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.

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 tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

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

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 samtidig semester.

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

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 arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande 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

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 §§ föräldradighetslagen (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 arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

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

första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Bilaga 2

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

Stockholms tingsrätt
Rikspolisstyrelsen
Pliktverket
Försvarsmakten
Försäkringskassan
Socialstyrelsen
Statens folkhälsoinstitut
Skatteverket
Arbetsgivarverket
Statskontoret
Lunds Universitet
Verket för näringslivsutveckling, Nutek
Jämställdhetsombudsmannen
Handikappombudsmannen
Arbetsdomstolen
Arbetsmiljöverket
Svenska ILO-kommittén
Sveriges Kommuner och Landsting
Föreningen Svenskt Näringsliv
Bankinstitutets arbetsgivareorganisation (BAO)
Företagarförbundet
Arbetsgivaralliansen
Arbetsgivarföreningen KFO
Kommunala företagens samorganisation
Företagarna
Lantbrukarnas Riksförbund
Tjänstemännens centralorganisation
Sveriges akademikers centralorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Näringslivets nämnd för regelgranskning
Regelrådet
Uppsala universitet Juridiska fakultetsnämnden