

Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar

*Slutbetänkande av Kommittén för nya arbetstids-
och semesterregler (Knas)*

Stockholm 2003



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2003:54

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

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

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 1993.

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Information Rosenbad
Regeringskansliet
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 42 95
Telefon: 08-405 47 29
www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf

Tryckt av Edita Norstedts Tryckeri AB
Stockholm 2003

ISBN 91-38-21881-X
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Hans Karlsson, Näringsdepartementet

Genom ett beslut den 21 december 2000 bemyndigade regeringen statsrådet Sahlin att tillkalla en parlamentarisk kommitté med uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning.

Den 24 januari 2001 förordnades LO:s förre avtalssekreterare Hans Karlsson som ordförande. Hans Karlsson entledigades från uppdraget som ordförande fr.o.m. den 21 oktober 2002. Som ny ordförande förordnades fr.o.m. den 2 december 2002 SIF:s förra förhandlingschef Isa Skoog. Som ledamöter förordnades den 6 mars 2001 riksdagsledamöterna Laila Bjurling (s), Nils-Göran Holmqvist (s), Barbro Feltzing (mp), Anders Wiklund (v), Rolf Kenneryd (c), Maria Larsson (kd), Christel Anderberg (m), och Erik Ullenhag (fp). Christel Anderberg ersattes den 30 januari 2002 av riksdagsledamoten Gunilla Carlsson (m).

Representanter för arbetsmarknadens parter har knutits till kommittén. Genom beslut den 6 mars 2001 förordnades förhandlingsdirektören Inga-Lill Engström (Arbetsgivarverket), arbetsrättsjuristen Margareta Sandberg (Landstingsförbundet), förhandlaren Ann Garö (Kommunförbundet), verkställande direktören Karl-Olof Stenqvist (Svenskt näringsliv), förste vice ordföranden Håkan Meijer (LO), kanslichefen Erland Olausson (LO), ombudsmannen Marie-Louise Strömgren (SACO) och ombudsmannen Annelie Roswall Ljunggren (TCO) att ingå i kommitténs referensgrupp. Ann Garö entledigades från sitt uppdrag den 7 april 2003 och ersattes av förhandlaren Ann-Charlotte Olsson.

Den 6 mars 2001 förordnades kanslirådet Anders Stålsby, kanslirådet Bo Barrefelt, hovrättsassessorn Inger Andersson (samtliga på Näringsdepartementet) och departementssekreteraren Charlotte Bucht (Finansdepartementet) som sakkunniga samt avdelningschefen Anders Englund (Arbetsmiljöverket), docenten Jonas Malmberg (Arbetslivsinstitutet), chefsjuristen Kurt Eriksson

(Medlingsinstitutet) och departementssekreteraren Anna Lynél (Näringsdepartementet) som experter. Den 2 maj 2001 förordnades chefsjuristen Jens Karlsson (Företagarnas riksorganisation) som expert. Charlotte Bucht ersattes den 11 september 2001 av departementssekreteraren Annika Århammar (Finansdepartementet). Annika Århammar entledigades fr.o.m. den 30 november 2001. Departementssekreteraren Ola Gustafsson (Finansdepartementet) ersatte den 18 februari 2002 Annika Århammar. Den 17 februari 2003 ersattes Ola Gustafsson av departementssekreteraren Anders Bornefalk. Anna Lynél ersattes den 9 april 2002 av departementssekreteraren Martina Elfgren Lilja (Näringsdepartementet). Inger Andersson ersattes den 9 december 2002 av rätts-sakkunnige Jonas Alberg.

Den 6 mars 2001 förordnades Per Ewaldsson som huvudsekreterare. Den 27 juni 2001 förordnades Mats Essemyr och Ingemar Göransson som sekreterare. Den 10 juli förordnades Katarina Novak som sekreterare. Åsa Malmgren har varit kommitténs assistent. Under utredningsarbetet har tidigare även Annika Århammar och Joa Bergold medverkat som sekreterare.

Kommittén överlämnar härmed sitt slutbetänkande, Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar. Kommitténs arbete är därmed slutfört. Reservationer har lämnats av ledamöterna Anders Wiklund, Erik Ullenhag och Maria Larsson. Särskilda yttranden har lämnats av ledamöterna Rolf Kenneryd och Gunilla Carlsson. Ett gemensamt särskilt yttrande har lämnats av Maria Larsson och Gunilla Carlsson.

Stockholm i juni 2003

Isa Skoog

Laila Bjurling

Nils-Göran Holmqvist

Barbro Feltzing

Rolf Kenneryd

Maria Larsson

Gunilla Carlsson

Anders Wiklund

Erik Ullenhag

/Per Ewaldsson

Mats Essemyr

Ingemar Göransson

Katarina Novak

Innehåll

Sammanfattning	11
Författningsförslag	17
1 Kommitténs uppdrag	55
1.1 Bakgrund	55
1.2 Kommitténs tidigare förslag.....	56
1.3 Slutbetänkandets frågor och disposition.....	57
2 Semesterlagen – tillämpningssvårigheter och ändringsbehov	59
2.1 Gällande rätt.....	59
2.1.1 Semesterlagstiftningens utveckling	59
2.1.2 Kort om lagens innehåll och uppbyggnad.....	60
Semesterledighet	61
Semesterlön	61
Semesterersättning.....	62
Semesterlagen i övrigt.....	62
2.2 På vilka sätt är lagen krånglig?	63
Allmänt	63
Tidigare utredningar	65
Kollektivavtalsreglering av semesterfrågor.....	67
Slutsatser.....	68
2.3 Föranleder EG:s arbetstidsdirektiv någon ändring?	70
Nyanställda arbetstagare.....	70
Okontrollerade arbetstagare	72

3	Förenkling av semesterlagen – diskussion	73
3.1	Kort om uppdrag, resonemang och disposition	73
3.2	Enklare intjänanderegler	73
3.2.1	Slopa kravet på intjänande	74
	Argument för och emot	76
3.2.2	Parallellt intjänande under semesteråret	76
	Argument för och emot	79
3.2.3	En möjlighet till semester i ”förskott”	80
	Argument för och emot	80
3.2.4	Schabloniserade intjänanderegler	81
	Argument för och emot	83
3.3	Enklare semesterlöneberäkning	84
3.3.1	Semesterlönefaktorernas uppbyggnad	84
3.3.2	Semesterlöneberäkningen enligt nuvarande bestämmelser	86
3.3.3	Två huvudalternativ för semesterlöneberäkningen	86
3.3.4	Vilka poster skall ingå i beräkningsunderlaget?	89
3.3.5	Skillnaden i semesterlöneberäkning för ordinarie och sparad semester	90
3.3.6	Argument för och emot olika sätt att förenkla semesterlönerregler	91
3.4	Bör staten ta över betalningsansvaret för semesterlön som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro?	94
3.4.1	Bakgrund – grundläggande frågor	94
3.4.2	Finansiering och form	96
3.4.3	Tekniska förutsättningar för en ändring m.m.	98
3.4.4	Utbetalning av semesterlönen	101
3.4.5	Sparande av semester	102
3.4.6	Hur skulle en förändring påverka kollektivavtalen?	103
3.4.7	En modell	103
3.4.8	Argument för och emot	105
3.5	Slutsatser	106
4	Förenkling av semesterlagen – förslag till ändringar	109
4.1	Inledning – förslagen i korthet	109

4.2	Enklare intjänanderegler – semesterlönegrundande frånvaro.....	110
4.2.1	Färre tidsgränser för semesterlönegrundande frånvaro	111
4.2.2	Viss grundutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt.....	115
4.2.3	Tvåårsgränsen för sammanhängande frånvaro.....	116
4.3	Färre och enklare regler för beräkning av semesterlön	119
4.3.1	Ingen semesterlön inräknas i beräkningsunderlaget.....	120
4.3.2	Ingen särskild semesterlöneberäkning för sparad semester.....	121
4.3.3	Slopa den särskilda semesterlönen för okontrollerade arbetstagare.....	126
4.3.4	Kostersättning.....	127
4.4	Övriga ändringar	128
5	Samordning av lagar	131
5.1	Uppdraget och förslagen i korthet	131
5.2	Vilka regler är lämpliga att samordna?.....	133
5.2.1	Samordning av ledighetslagarna (utom semesterlagen)	133
5.2.2	Samordning av semesterlagen och övriga ledighetslagar.....	135
5.2.3	Samordning av arbetstidslagen och semesterlagen ...	137
5.2.4	Summering	140
5.3	Ledighetslagarna – gällande rätt och tillämpning.....	140
5.3.1	Lagarna i korthet.....	140
5.3.2	Lagarnas uppbyggnad – skillnader och likheter.....	142
5.3.3	Tillämpningen av lagarna.....	146
5.4	Förslag till samordning av ledighetslagarna	148
5.4.1	En lag eller flera?.....	149
5.4.2	Viktigare ändringar	150
5.4.3	Utformningen av nya ledighetslagar.....	156
5.5	Konsekvenser	157

6	Frågan om rätt till deltid för äldre arbetstagare	159
6.1	Inledning, kort om resonemangen	159
6.2	Sluta helt eller trappa ned?	160
6.2.1	Faktorer som påverkar tidpunkten för pensionering	160
6.2.2	Finns önskemål om kortare arbetstid mot slutet av arbetslivet?	162
6.3	Konsekvenser av en lagstadgad rätt till deltid	163
6.4	Överväganden inför en eventuell lagstiftning	165
6.5	Slutsatser	168
7	Författningskommentar	171
7.1	Förslag till semesterlag	171
7.2	Förslag till föräldraledighetslag	178
7.3	Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning	182
7.4	Förslag till lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	186
7.5	Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl	187
	Reservationer och särskilda yttranden	191
	Bilaga 1 Kommittédirektiv	201
	Bilaga 2 Tilläggsdirektiv	213

Sammanfattning

Uppdraget

Kommitténs uppdrag i denna del av utredningen har varit att i förenklingssyfte föreslå ändringar i semesterlagen och pröva en samordning av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. Direktiven anger att förenklingarna framför allt skall vara avsedda att underlätta för små företag att tillämpa lagstiftningen. En utgångspunkt har varit att förenklingarna inte skall medföra försämringar av arbetstagarnas förmåner.

Övervägandena

Förenkling av semesterlagen

Kommittén konstaterar att semesterlagen i vissa delar är krånglig att tillämpa. Lagen reglerar semesterfrågorna i stor detalj och innebär att ett antal mer eller mindre komplicerade räkneoperationer måste utföras. Beräkningen av semesterlön och reglerna om semesterlönegrundande frånvaro är de delar i lagen som framstår som svårast. För stora delar av arbetsmarknaden har dock de delar av lagen som är särskilt tekniskt komplicerade ersatts av bestämmelser i kollektivavtal. I kollektivavtal har också sådant preciserats som lagen saknar närmare regler om. Det är framför allt mindre företag som inte har kollektivavtal. Det är främst bland de mindre företagen som de starkaste kraven på förenklingar finns.

I enlighet med direktiven har lagens intjänandebestämmelser undersökts och olika metoder för förenkling övervägts. Kommittén konstaterar att en lagstiftning utan krav på intjänande visserligen blir enkel, men samtidigt orimlig i ett antal avseenden. Vidare konstateras att ett slopande av intjänandeåret och en övergång till ett system där semestern tjänas in parallellt under semesteråret inte

innebär någon väsentlig förenkling. I stället tillkommer ett antal frågor som ställer krav på nya och knappast enklare regler. Sammanfallande intjänande- och semesterår med rätt att få ut ännu inte intjänad semesterlön ställer krav på regler om hur för mycket utbetald semesterlön skall återbetalas. Kommitténs slutsats är att lagens intjänandesystem bör bibehållas, men göras något mindre detaljerat och administrativt betungande. Detta gäller särskilt reglerna för semesterlönegrundande frånvaro.

Även vad gäller semesterlöneberäkningen har kommittén undersökt olika sätt att förenkla reglerna. Det konstateras att det nuvarande systemet, med en semesterlön som baseras på förfallen lön under intjänandeåret, är det mest ändamålsenliga. Vissa förenklningar bör dock göras även här så att det inte skall behöva göras olika beräkningar i olika situationer.

Kommittén har också undersökt det lämpliga i att staten tar över ansvaret för den del av semesterlönen som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro. Det konstateras att det visserligen skulle uppnås vissa förenklningar för arbetsgivaren, men att nya administrativa moment skulle tillkomma i form av rapporteringskyldighet m.m. Ett antal argument, både av principiell och ”teknisk” natur, talar mot en sådan förändring.

Kommitténs övergripande slutsats vad gäller ändringar i semesterlagen blir därmed att det nuvarande regelsystemet i allt väsentligt bör behållas och att förenklningar bör göras inom systemets ram.

Samordning av lagar

Kommittén konstaterar att de grundläggande syftena och principerna i de olika ledighetslagarna (utom semesterlagen) i stort sett är de samma. Det bör därmed gå att åstadkomma en samordning av de olika ledighetsformerna vad gäller regleringen av frågor av samma slag. Kommittén har prövat både att lägga samman alla ledighetsformer i en lag och att behålla dem i olika lagar. Kommittén stannar för det senare. Då uppnås största möjliga tydlighet beträffande vad som gäller för var och en av de olika ledigheterna, samtidigt som vissa ändringar föreslås i syfte att göra de olika lagarna mer enhetligt utformade.

Semesterlagen och övriga ledighetslagar skiljer sig dock åt i väsentliga avseenden. Semesterlagen reglerar betald ledighet för alla

arbetstagare medan ledighetslagarna ger rätt till obetald ledighet för arbetstagare med vissa särskilda förhållanden. Regelverken är därmed mycket olikartade. Det gör att en innehållslig samordning knappast kan åstadkommas utan mycket långtgående materiella ändringar. Störst tydlighet om vad som gäller för de olika ledigheterna uppnås därmed om semesterlagen hålls för sig och de andra ledigheterna regleras i särskilda lagar.

Vad gäller arbetstidslagen och semesterlagen konstateras att en samordning knappast kan motiveras enbart av förenklingsskäl. En samordning skulle i stället främst syfta till en gemensam arbetstids- och semesterlagstiftning, för att öka flexibiliteten i arbetstidens förläggning och uttaget av semester. En sådan ändring förutsätter dock ett betydligt bredare uppdrag än det kommittén har haft.

Frågan om rätt till deltid för äldre arbetstagare

I samband med diskussionen om olika sätt att förkorta arbetstiden, som kommittén förde i delbetänkandet Tid – för arbete och ledighet (SOU 2002:58), inleddes en diskussion om det lämpliga i att det i lagstiftningen införs en rätt till deltid för arbetstagare från 61 års ålder. En viktig bakgrundsfaktor är att stora delar av befolkningen i åldrarna 61–65 år står utanför arbetskraften. Att så är fallet beror på ett antal faktorer, som dels är av ekonomisk art och dels knutna till arbetsmiljö och hälsa. Skulle en rätt till deltid leda till ett större arbetsutbud? En annan viktig bakgrundsfaktor är det nya allmänna pensionssystemet, som medger uttag av del av pensionen fr.o.m. den månad man fyller 61 år. Det kan argumenteras för att det nya pensionssystemet inte är komplett eftersom det inte finns en rätt att trappa ned arbetstiden i motsvarande mån som man börjar ta ut del av sin pension.

Kommittén har undersökt vad som utretts om effekterna på bl.a. arbetsutbud av förbättrade möjligheter att arbeta deltid. Vidare har de avvägningar som bör göras i en eventuell lagstiftning diskuterats. Det konstateras att något lagförslag inte bör läggas i detta skede. Mer belysning krävs av konsekvenserna av en lagstiftning om rätt till deltid, bl.a. med avseende på konsekvenserna för arbetsutbudet.

Förslagen

En ny semesterlag

Kommittén föreslår att det införs en gemensam tidsgräns om 180 dagar per intjänandeår för all semesterlönegrundande frånvaro utom arbetsskada. Frånvaro pga. arbetsskada skall fortsatt vara semesterlönegrundande hela intjänandeåret. För att förenkla hanteringen av semesterlönegrundande frånvaro ytterligare föreslås att gränsen för hur länge man som arbetstagare kan vara sammanhängande frånvarande och fortfarande tjäna in semesterlön minskas från två hela intjänandeår till ett helt intjänandeår.

Lagens bestämmelser om beräkning av semesterlön föreslås förenklade genom att det i fortsättningen endast skall behövas en semesterlöneberäkning. Det betyder att de särskilda reglerna för beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterlön för okontrollerade arbetstagare föreslås slopade. Semesterlöneberäkningen föreslås vidare förenklad genom att man vid fastställande av beräkningsunderlaget inte längre skall behöva skilja på semesterlön för ordinarie semester och sparad. Förslaget innebär att all semesterlön frånräknas beräkningsunderlaget.

Dessutom föreslås att vissa bestämmelser förtydligas i ljuset av lagens syften och den rättspraxis som utvecklats sedan lagen trädde i kraft, samt att en viss språklig bearbetning och omdisponering av lagtexten görs.

Ändringsförslagen syftar till att göra lagens bestämmelser i vissa delar mindre administrativt betungande. I vissa fall blir reglerna mindre förmånliga ur arbetstagersynpunkt, i andra fall blir de mer förmånliga. Kommittén anser att sådana effekter är nödvändiga för att uppnå förenklingar och att de bör accepteras så länge inte lagens förmåner allmänt sett försämras och reglerna i övrigt får rimliga konsekvenser. Kommittén anser att störst enkelhet uppnås om ändringarna genomförs i form av en ny semesterlag.

Nya ledighetslagar

Kommittén föreslår att de nuvarande sju ledighetslagarna ersätts av fyra nya lagar: en ny föräldraledighetslag, en ny lag om ledighet för utbildning, som även inbegriper ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi), en ny lag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet och en ny lag om ledighet för närståendevård och

ledighet av trängande familjeskäl. Det betyder att ledighet för sfi upphör som en egen ledighetsform och att rätten till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan, enligt den nuvarande lagen med samma namn, upphör.

Förslagen medför att reglerna för de olika ledighetsformerna blir mer enhetligt utformade och lagarna uppbyggda på samma sätt. Bortsett från den ledighetsform som helt avskaffas, innebär detta störst ändringar i sak beträffande ledighet för utbildning, inklusive ledighet för deltagande i sfi. Förslaget till ny lag innebär till skillnad från nu gällande lagstiftning att all utbildning behandlas på samma sätt i ledighetshänseende, med ett undantag. Undantaget är kortare facklig utbildning, för vilken föreslås att vissa särskilda regler skall gälla. För all annan utbildning föreslås samma regler gälla med avseende på kvalifikationstid, anmälan, möjlighet för arbetsgivaren att senarelägga ledigheten och återgång i arbete.

Sammantagna innebär förslagen att färre och dessutom mer enhetligt utformade bestämmelser kommer att gälla för de olika ledigheterna. Samtliga lagar föreslås exempelvis ha i stort sett samma ordning för anmälan av ledighet och ledighetens uttagande samt avseende återgången i arbete. Vidare har olika begrepp samordnats. Exempelvis föreslås att samma begrepp, "påtaglig störning", används i de fall arbetsgivaren ges rätt att neka ledigheten eller i vissa fall bestämma dess förläggning. I nu gällande lagar används olika begrepp i de olika lagarna för ungefär samma sak.

Ändringsförslagen syftar till att göra lagstiftningen enklare att överblicka och tillämpa. Detta torde vara en fördel ur administrativ synpunkt inte minst för de mindre företagen. Förslagen innebär vissa ändringar i sak. Det är kommitténs bedömning att de materiella ändringarna allmänt sett innebär varken några påtagliga förbättringar eller försämringar av ledighetsförmånerna ur arbetstagar-synpunkt.

Författningsförslag

Förslag till semesterlag

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll

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

För arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat finns särskilda bestämmelser i 4 §.

För arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå högst tre månader finns särskilda bestämmelser i 8 § andra och tredje styckena.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks. Detta gäller dock inte i de fall som framgår i 3 och 4 §§.

3 § Med stöd av kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får göras avvikelser från 5, 6, 10, 13, 15, 19, 29, 31 och 32 §§.

Genom kollektivavtal eller enskilt avtal får träffas sådan överenskommelse som avses i 8 § tredje stycket, 11 § fjärde stycket samt i 20, 26, 27 och 28 §§.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte

omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Detsamma gäller kollektivavtal i fråga som avses i 4 §.

4 § Med stöd av kollektivavtal eller enskilt avtal får göras avvikelser från lagens bestämmelser om semesterledighet i 6–10 §§ och 17–24 §§ för arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbete är ordnat. Sådana avvikelser får göras endast under förutsättning att arbetstagarna bereds möjlighet att ta ut tjugofem semesterdagar varje semesterår, med de inskränkningar som följer av 8 §.

Semesterår och intjänandeår

5 § Ett semesterår avser tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Semesterledighet

Vad som avses med semesterledighet och semesterdag

6 § Semesterledighet avser ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar, inklusive arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 10 § andra stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Antalet semesterdagar som en arbetstagare har rätt till

7 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 8 §.

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

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

Anställs arbetstagare för arbete som avses pågå i högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet inte längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. Vid sådan anställning förutsätts betalningen för arbetet inbegripa semesterersättning, om inte annat framgår av omständigheterna.

Om en anställning avses pågå i högst tre månader och omfatta mer än sextio timmar och inte varar längre tid får avtalas att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

9 § 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.

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördagar och söndagar

10 § 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 och 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.

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 skall då inte anses som semesterdag.

Semesterlön

Semesterdagar med semesterlön

11 § Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån sådan har tjänats in under intjänandeåret. Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 7 § som

svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren.

Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om den avsett semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 12 § är semesterlönegrundande. Arbetsfri dag utan lön som infaller under en frånvaroperiod inräknas i anställningstiden endast om frånvaroperioden inräknas 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 läggs ut under visst semesterår skall, om inte annat avtalas, dagar med semesterlön läggas ut först.

Semesterlönegrundande frånvaro

12 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, om den avser

1. ledighet på grund av arbetsskada,
2. ledighet på grund av sjukdom,
3. ledighet enligt förädraledighetslagen (...) 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, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,
4. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
5. ledighet för utbildning, om utbildningen avser svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) eller om arbetstagaren erhåller särskilt rekryteringsbidrag enligt lagen (2002:624) om rekryteringsbidrag till vuxenstuderande eller 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 på grund av repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
7. ledighet för närståendevård enligt lagen (...) om ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl.

Frånvaro på grund av ledighet enligt p. 2–7 är semesterlönegrundande i sammanlagt högst 180 dagar per intjänandeår. I frånvaroperiod inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Om arbetstagaren har varit helt frånvarande från arbetet av anledning som anges i första stycket 1 och 2 utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under ett helt intjänandeår, är därefter infallande dag av frånvaroperioden inte semesterlönegrundande.

Om arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande av anledning som anges i första stycket 3–7 utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under ett helt intjänandeår, är därefter infallande frånvaro i samma frånvaroperiod inte semesterlönegrundande.

Beräkning av semesterlön

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

I lönesumman skall inte inräknas semesterlön eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. Inte heller ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 12 § skall inräknas. För varje sådan dag ökas istället lönesumman med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Vilken frånvaro som skall inräknas i anställningstiden anges i 11 § andra stycket. Har arbetstagaren inte haft någon inkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst det kan antas skulle ha utgått om arbetstagaren under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Förmån av fri bostad och löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader skall inte räknas in i beräkningsunderlaget för semesterlön.

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

Utbetalning av semesterlön

15 § Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. För arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den lön som hör till den betalda semestertiden och utge den semesterlön som återstår senast vid semesterårets utgång.

Semesterdagar utan semesterlön

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

Arbetstagare skall på begäran lämna arbetsgivaren besked i vilken omfattning semesterdagar utan semesterlön skall tas ut eller avstås. 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 andra stycket, får arbetstagaren inte senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 22 §.

Förläggning av semesterledighet*Medbestämmande och samråd om semesterledighetens förläggning*

17 § 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 skall tillämpas på motsvarande sätt beträffande förläggningen av sådan semesterledighet som avses i 20 §. Om arbetstagaren inte företräds av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan inte 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 inte har ägt rum.

Om överenskommelse inte nås om semesterledighetens förläggning

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

19 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller dennes företrädare, 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.

Närmare om hur semesterledigheten skall förläggas

20 § Om inte 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.

21 § Semesterledighet skall 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 skall förläggas så att ledigheten blir lika lång som den hade blivit om arbetstagarens arbetstid hade varit förlagd regelbundet.

Semesterledighet i samband med permittering, uppsägning och sjukdom

22 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare inte hade anledning räkna med när besked lämnades enligt 16 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. Får

arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, får ledigheten avstås om arbetstagaren utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har ledigheten då inletts, upphör den med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

23 § 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 inte hänför sig till arbetstagaren personligen, skall ledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

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

24 § Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som i övrigt är semesterlönegrundande enligt 12 § första stycket skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag.

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

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Rätten att spara semester

25 § 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 inte annat följer av 27 § 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 dagar

26 § Vill arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall 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 skall underrätta arbetsgivaren senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast i den mån inte annat har avtalats.

Förläggning av sparade semesterdagar

27 § Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock inte om annat har avtalats eller det finns särskilda skäl mot att semesterdagarna förläggs 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.

28 § Vill arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om inte annat har avtalats.

Semesterlön för sparade semesterdagar

29 § För varje sparad semesterdag skall arbetstagaren få lika mycket i semesterlön som erhålls för var och en av semesterårets ordinarie semesterdagar.

Semesterersättning

När semesterersättning skall utgå

30 § Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått ut den semesterlön som tjänats in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån inte annat följer av 33 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstgares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semester-

ersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Att arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå högst tre månader i vissa fall har rätt till semesterersättning framgår av 8 § andra och tredje stycket.

Hur semesterersättning beräknas

31 § Semesterersättning beräknas på samma sätt som semesterlön.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som mottogs i förskott utgick mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

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

Utbetalning av semesterersättning

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

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

Övriga bestämmelser

Övergång av företag till ny arbetsgivare

33 § 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.

Vid övergång till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall arbetstagaren i semesterhänseende ha samma rätt i den nya anställningen som skulle ha förelegat i den tidigare. Detta förutsätter dock, att arbetstagaren inte får semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren senast en månad efter anställningens upphörande ges besked om att arbetstagaren 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 motsvarande den semesterersättning som denne annars haft att utge till arbetstagaren.

Skadestånd

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

Vid bedömning av om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledigheten 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

35 § Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan om det inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den aktuella förmånen. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

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

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005, då semesterlagen (1977:480) upphör att gälla.

För semesterdagar som sparats före i kraftträdandet av den nya lagen tillämpas äldre bestämmelser.

För frånvaroperioder beroende på sjukdom eller arbetskada som påbörjats före den nya lagens i kraftträdande gäller äldre bestämmelser för beräkning av semesterlönegrundande frånvaro.

Förslag till föräldraledighetslag (...)

1 § En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2–6 §§ och enligt vad som i övrigt följer av denna lag.

Samma rätt till ledighet har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

I 17–20 §§ finns särskilda bestämmelser om rätt till omplacering och ledighet för arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar.

Rätten till ledighet

Mammaledighet

2 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tiden för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen. Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte bestämmelserna i 10–13 §§.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

3 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagares makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Delledighet med föräldrapenning

4 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Delledighet utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men som ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning, m.m.

6 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10a, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Uttag av ledighet

7 § Ledighet enligt 2–6 §§ får tas ut den eller de dagar eller vid de tidpunkter som arbetstägaren begär, med de inskränkningar som följer av 12 §.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstägare

8 § Ett avtal som innebär att arbetstägarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (11 §), arbetsgivarens besked (13 §), tiden för arbetstägarens underrättelse om återgång till arbete (14 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstägarens återgång i arbete (14 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om arbetsgivarens beslut (12 § andra stycket) och skyddet för anställningsvillkoren (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstägare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstägarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 3–5 gäller att arbetstägaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledighet som avses i 2–5 §§ får delas upp i högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Begränsning enligt första stycket gäller inte ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Anmälan och beslut om ledighet

11 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 2–5 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Anmälan om ledighet enligt 6 § skall lämnas så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren, om så kan ske, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

12 § Kan överenskommelse inte träffas om förläggningen av ledighet enligt 4 och 5 §§, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga sådan ledighet på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

13 § Om arbetsgivaren inte förlägger ledighet enligt 4 och 5 §§ i enlighet med arbetstagarens önskemål skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Beskedet skall lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske skall beskedet lämnas så snart som möjligt.

Återgång i arbete

14 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

15 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

16 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

17 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) eller 8 kap. 6 § fartygssäkerhetslagen (1988:49).

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

19 § Rätt till omplacering enligt 17 och 18 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 17 och 18 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att

skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

20 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 17 och 18 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

21 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

22 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 § 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då föräldraledighetslagen (1995:584) upphör att gälla.

Förslag till lag (...) om ledighet för utbildning

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare som vill undergå utbildning har rätt till behövlig ledighet enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (4 §), arbetsgivarens besked (5 § andra stycket), tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (6 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (6 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om arbetsgivarens beslut (5 § första stycket) och skyddet för anställningsvillkoren (8 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

3 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren

antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anmälan och beslut om ledighet

4 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt, om möjligt, ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

5 § Arbetsgivaren får skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledighet skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren besked om beslutet senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske skall beskedet lämnas så snart som möjligt.

Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om den ledighet som arbetstagaren begärt avser sådan utbildning som nämns i första stycket andra meningen, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens uppfattning till dess tvisten har slutligt prövats.

Återgång i arbete

6 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

7 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

8 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

10 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 § 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005 då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare upphör att gälla.

För anmälan om ledighet som lämnas före i kraftträdandet av den nya lagen skall äldre bestämmelser tillämpas om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpning av den nya lagens bestämmelser.

Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har enligt denna lag rätt till hel ledighet under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller medföra påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (5 §), arbetsgivarens besked (6 §), tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (9 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

3 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Antalet ledighetsperioder

4 § En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

Anmälan och beslut om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

I samband med anmälan skall arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt, om möjligt, ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

6 § Om arbetsgivaren inte medger ledigheten skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Beskedet skall lämnas senast en månad före ledighetens början.

Återgång i arbete

7 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

8 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

9 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

10 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

11 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 § 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet upphör att gälla.

Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2 och 3 §§ och enligt vad som i övrigt följer av denna lag.

Rätten till ledighet

Ledighet för närståendevård

2 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet under tid då han uppbär hel ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård och till förkortning av den normala arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han uppbär halv eller tre fjärdedels ersättning enligt den lagen.

Ledighet av trängande familjeskäl

3 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

4 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (5 §) och tiden för arbetstagarens under rättelse om återgång till arbete (6 § andra stycket).

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i andra stycket får också bestämmas att rätten till ledighet av trängande familjeskäl begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (8 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra, tredje eller fjärde stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Anmälan om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren, om så kan ske, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Återgång i arbete

6 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Anställningsskydd

7 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

8 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

10 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 § 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl upphör att gälla.

Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,

dels att lagen namn ändras till lagen om ersättning för närståendevård och *dels* att lagen ges följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning och ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

2 § Ersättning utges från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Frågor om ersättning handhas av riksförsäkringsverket och de allmänna försäkringskassorna.

3 § I socialförsäkringslagen (1999:799) finns bestämmelser om vem som kan bli berättigad till förmåner enligt denna lag. Socialförsäkringslagen innehåller också bestämmelser om förmåner vid utlandsvistelse och handläggning av ärenden, m.m.

Som villkor för tillämpningen av denna lag gäller vidare att vården ges här i landet och att den sjuke omfattas av socialförsäkringslagen.

Föreslagen lydelse

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

2 § Ersättning utges från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Frågor om ersättning handhas av riksförsäkringsverket och de allmänna försäkringskassorna.

3 § I socialförsäkringslagen (1999:799) finns bestämmelser om vem som kan bli berättigad till förmåner enligt denna lag. Socialförsäkringslagen innehåller också bestämmelser om förmåner vid utlandsvistelse och handläggning av ärenden, m.m.

Som villkor för tillämpningen av denna lag gäller vidare att vården ges här i landet och att den sjuke omfattas av socialförsäkringslagen.

3 a § Bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns

i lagen (...) om rätt till ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl.

Ersättning

4 § En närstående som vårdar någon som är svårt sjuk har rätt till ersättning för tid då han avstår från förvärvsarbete i samband med vården. En närstående har rätt till ersättning då han vårdar någon som vid behandling av honom inom den svenska hälso- och sjukvården har fått infektion av hiv (humant immunbristvirus) genom smitta vid användning av blod eller blodprodukter. Detta gäller även om den som vårdas fått infektion av hiv genom smitta av en sådan person, om de är eller varit gifta med varandra eller sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden och om smittan ägt rum innan den först smittade fått kännedom om sin infektion.

Om vårdaren får oreducerade löneförmåner under tid då han bedriver studier, jämställs avstående från studier med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av föreskrifterna om ersättning enligt denna lag, i den mån vårdaren går miste om löneförmånerna.

5 § Ersättning utges med belopp motsvarande vårdarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäk-

Ersättning

4 § En närstående som vårdar någon som är svårt sjuk har rätt till ersättning för tid då han avstår från förvärvsarbete i samband med vården. En närstående har rätt till ersättning då han vårdar någon som vid behandling av honom inom den svenska hälso- och sjukvården har fått infektion av hiv (humant immunbristvirus) genom smitta vid användning av blod eller blodprodukter. Detta gäller även om den som vårdas fått infektion av hiv genom smitta av en sådan person, om de är eller varit gifta med varandra eller sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden och om smittan ägt rum innan den först smittade fått kännedom om sin infektion.

Om vårdaren får oreducerade löneförmåner under tid då han bedriver studier, jämställs avstående från studier med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av föreskrifterna om ersättning enligt denna lag, i den mån vårdaren går miste om löneförmånerna.

5 § Ersättning utges med belopp motsvarande vårdarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäk-

ring med de avvikelser som följer av 8 och 9 §§. Vid tillämpning av 3 kap. 4 § första stycket och 10 a § första stycket nämnda lag skall dock gälla att närståendepenning utges även för den första dagen i ersättningsperioden.

6 § Ersättning utges för högst 240 dagar sammanlagt för vård av person som avses i 4 § första stycket andra och tredje meningarna och för högst 60 dagar sammanlagt för varje annan person som vårdas.

7 § Hel ersättning utges till en vårdare som avstår från förvärvsarbete. Halv eller fjärdedels ersättning utges till en vårdare som arbetar högst hälften respektive högst tre fjärdedelar av den tid han skulle ha arbetat om han inte vårdat den sjuke. Vid beräkning av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag.

Om någon vårdar mer än en person under samma tid berättigar det inte till ytterligare ersättning.

8 § Ersättning beräknas för hela den tid som förmånen avser enligt 3 kap. 10 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring när ersättningen utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av anställning och enligt 10 b § nämnda kapitel när den utges på grundval av

ring med de avvikelser som följer av 8 och 9 §§. Vid tillämpning av 3 kap. 4 § första stycket och 10 a § första stycket nämnda lag skall dock gälla att närståendepenning utges även för den första dagen i ersättningsperioden.

6 § Ersättning utges för högst 240 dagar sammanlagt för vård av person som avses i 4 § första stycket andra och tredje meningarna och för högst 60 dagar sammanlagt för varje annan person som vårdas.

7 § Hel ersättning utges till en vårdare som avstår från förvärvsarbete. Halv eller fjärdedels ersättning utges till en vårdare som arbetar högst hälften respektive högst tre fjärdedelar av den tid han skulle ha arbetat om han inte vårdat den sjuke. Vid beräkning av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag.

Om någon vårdar mer än en person under samma tid berättigar det inte till ytterligare ersättning.

8 § Ersättning beräknas för hela den tid som förmånen avser enligt 3 kap. 10 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring när ersättningen utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av anställning och enligt 10 b § nämnda kapitel när den utges på grundval av

sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete. I fall som avses i 3 kap. 5 § sjätte stycket samma lag beräknas ersättningen dock inte på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första–tredje styckena i den paragrafen.

Ersättning som utges på grundval av enbart inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen om allmän försäkring.

9 § Utan hinder av föreskrifterna i 8 § första stycket beräknas ersättning enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring

1. när någon skall uppbära ersättning för tid då annars havandeskapspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha uppburits, och

2. i fall som avses i 3 kap. 10 c § första stycket 1 samt andra stycket lagen om allmän försäkring.

10 § Ersättning för vård av en person får inte utges till flera vårdare för samma tid.

11 § Ersättning utges inte i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsska-

sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete. I fall som avses i 3 kap. 5 § sjätte stycket samma lag beräknas ersättningen dock inte på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första–tredje styckena i den paragrafen.

Ersättning som utges på grundval av enbart inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen om allmän försäkring.

9 § Utan hinder av föreskrifterna i 8 § första stycket beräknas ersättning enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring

1. när någon skall uppbära ersättning för tid då annars havandeskapspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha uppburits, och

2. i fall som avses i 3 kap. 10 c § första stycket 1 samt andra stycket lagen om allmän försäkring.

10 § Ersättning för vård av en person får inte utges till flera vårdare för samma tid.

11 § Ersättning utges inte i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsska-

deförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen.

12 § Föreskrifterna i 3 kap. 6 § samt 15 § första stycket a–d och tredje stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas även i fråga om ersättning enligt denna lag.

Ansökan och beslut om ersättning m.m.

13 § Den som önskar få ersättning skall göra skriftlig ansökan hos den allmänna försäkringskassan. Den behöriga försäkringskassan får uppdra åt en annan försäkringskassa att verkställa prövningen.

14 § Till ansökan skall fogas ett utlåtande av en läkare som ansvarar för den sjukes vård och behandling. Utlåtandet skall innehålla uppgift om den vårdades sjukdomstillstånd.

Kravet på läkarutlåtande gäller inte om det hos försäkringskassan finns utredning om förhållande som avses i första stycket och utredningen är tillräcklig för att bedöma ersättningsfrågan.

deförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen.

12 § Föreskrifterna i 3 kap. 6 § samt 15 § första stycket a–d och tredje stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas även i fråga om ersättning enligt denna lag.

Ansökan och beslut om ersättning m.m.

13 § Den som önskar få ersättning skall göra skriftlig ansökan hos den allmänna försäkringskassan. Den behöriga försäkringskassan får uppdra åt en annan försäkringskassa att verkställa prövningen.

14 § Till ansökan skall fogas ett utlåtande av en läkare som ansvarar för den sjukes vård och behandling. Utlåtandet skall innehålla uppgift om den vårdades sjukdomstillstånd.

Kravet på läkarutlåtande gäller inte om det hos försäkringskassan finns utredning om förhållande som avses i första stycket och utredningen är tillräcklig för att bedöma ersättningsfrågan.

15 § I ärendet skall framgå att den sjuke har gett sitt samtycke till vården. Om den sjuke på grund av sitt tillstånd inte kan ge sitt samtycke, skall i stället detta framgå.

16 § Ersättning får inte utges för tid innan anmälan om vården har gjorts hos den allmänna försäkringskassan, om det inte mött hinder att göra en sådan anmälan eller annars särskilda skäl motiverar att ersättning utges.

Återbetalningsskyldighet

17 § Försäkringskassan skall besluta om återbetalning av ersättning, om den som mottagit ersättning genom oriktiga uppgifter eller genom underlåtenhet att fullgöra en uppgifts- eller anmälningskyldighet eller på något annat sätt har förorsakat att ersättning har lämnats felaktigt eller lämnats med för högt belopp. Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren skäligen borde ha insett detta. Om det finns särskilda skäl, får försäkringskassan helt eller delvis efterge belopp som skall återbetalas.

Om återbetalningsskyldighet har ålagts någon enligt första stycket, får kassan vid senare utbetalning till denne hålla inne ett skäligt belopp i avräkning på

15 § I ärendet skall framgå att den sjuke har gett sitt samtycke till vården. Om den sjuke på grund av sitt tillstånd inte kan ge sitt samtycke, skall i stället detta framgå.

16 § Ersättning får inte utges för tid innan anmälan om vården har gjorts hos den allmänna försäkringskassan, om det inte mött hinder att göra en sådan anmälan eller annars särskilda skäl motiverar att ersättning utges.

Återbetalningsskyldighet

17 § Försäkringskassan skall besluta om återbetalning av ersättning, om den som mottagit ersättning genom oriktiga uppgifter eller genom underlåtenhet att fullgöra en uppgifts- eller anmälningskyldighet eller på något annat sätt har förorsakat att ersättning har lämnats felaktigt eller lämnats med för högt belopp. Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren skäligen borde ha insett detta. Om det finns särskilda skäl, får försäkringskassan helt eller delvis efterge belopp som skall återbetalas.

Om återbetalningsskyldighet har ålagts någon enligt första stycket, får kassan vid senare utbetalning till denne hålla inne ett skäligt belopp i avräkning på

vad som har utgetts för mycket.

Avdrag på en ersättning enligt denna lag får vidare göras om någon enligt beslut av en allmän försäkringskassa eller Premiepensionsmyndigheten är återbetalningsskyldig för en ersättning som har utgetts på grund av en annan författning. Har avdrag gjorts med anledning av beslut om återbetalningsskyldighet av premiepension skall det avdragna beloppet överlämnas till Premiepensionsmyndigheten.

Överklagande m.m. av beslut om ersättning

18 § Föreskrifterna i 20 kap. 10–13 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring om omprövning och ändring av försäkringskassas beslut samt om överklagande av försäkringskassas och domstols beslut tillämpas även i ärende om ersättning enligt denna lag.

Ett beslut i ett ärende om ersättning enligt denna lag skall gälla omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som har att pröva beslutet.

Övriga bestämmelser om ersättning m.m.

19 § I fråga om ersättning enligt denna lag tillämpas även följande föreskrifter i lagen

vad som har utgetts för mycket.

Avdrag på en ersättning enligt denna lag får vidare göras om någon enligt beslut av en allmän försäkringskassa eller Premiepensionsmyndigheten är återbetalningsskyldig för en ersättning som har utgetts på grund av en annan författning. Har avdrag gjorts med anledning av beslut om återbetalningsskyldighet av premiepension skall det avdragna beloppet överlämnas till Premiepensionsmyndigheten.

Överklagande m.m. av beslut om ersättning

18 § Föreskrifterna i 20 kap. 10–13 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring om omprövning och ändring av försäkringskassas beslut samt om överklagande av försäkringskassas och domstols beslut tillämpas även i ärende om ersättning enligt denna lag.

Ett beslut i ett ärende om ersättning enligt denna lag skall gälla omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som har att pröva beslutet.

Övriga bestämmelser om ersättning m.m.

19 § I fråga om ersättning enligt denna lag tillämpas även följande föreskrifter i lagen

(1962:381) om allmän försäkring, nämligen

17 kap. 1 § första stycket om sammanträffande av förmåner,

18 kap. 46 och 47 §§ om Riksförsäkringsverkets tillsyn,

20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut,

20 kap. 3 § tredje stycket om indragning eller nedsättning av ersättning,

20 kap. 5 § om preskription,

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

20 kap. 8 § första–tredje styckena om skyldighet att lämna uppgifter,

20 kap. 8 § fjärde stycket om utredningsåtgärder,

20 kap. 16 § om verkställighetsföreskrifter.

(1962:381) om allmän försäkring, nämligen

17 kap. 1 § första stycket om sammanträffande av förmåner,

18 kap. 46 och 47 §§ om Riksförsäkringsverkets tillsyn,

20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut,

20 kap. 3 § tredje stycket om indragning eller nedsättning av ersättning,

20 kap. 5 § om preskription,

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

20 kap. 8 § första–tredje styckena om skyldighet att lämna uppgifter,

20 kap. 8 § fjärde stycket om utredningsåtgärder,

20 kap. 16 § om verkställighetsföreskrifter.

Rätt till ledighet m.m.

20 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han uppbär hel ersättning enligt denna lag och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han uppbär halv eller fjärdedels ersättning.

21 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt till ledighet enligt denna lag.

22 § Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet skall han så snart som möjligt underätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen skall arbetsta-

garen ange hur länge han avser att vara ledig, om det kan ske.

23 § En arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

24 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

25 § En arbetstagare är inte skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

26 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

27 § Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005.

1 Kommitténs uppdrag

1.1 Bakgrund

Kommittén har haft i uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. Mer precist har uppdraget inneburit,

- att lämna förslag till en ny arbetstidsreglering i vilken enskilda arbetstagare ges större inflytande och EG:s arbetstidsdirektiv¹ blir tydligare genomfört,
- att pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur de kan genomföras,
- att införa en rätt för arbetstagare att ta ut viss del av semestern som ledighet i del av dag,
- att föreslå förenklade regler för intjänande av betald semester och även i övrigt se över lagen i förenklingssyfte,
- att pröva möjligheten att i förenklingssyfte slå samman eller samordna arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar.

I september 2001 lämnade kommittén ett delbetänkande i frågan om rätten att ta ut viss del av semestern i del av dag.² Delbetänkandet innehöll inga förslag utan avsågs endast vara ett underlag för den fortsatta diskussionen om denna fråga. I juni 2002 lämnade kommittén ett delbetänkande med förslag till en allmän arbetstidsminskning, ändringar i arbetstidslagen i syfte att tydligare genomföra EG-direktivet och stärka arbetstagares inflytande samt ett förslag till ändringar i semesterlagen för att möjliggöra en rätt att ta ut semester i del av dag.³ Det slutbetänkande som nu presenteras behandlar återstående frågor i uppdraget, dvs. frågorna

¹ Rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

² Timsemester – ett diskussionsunderlag (SOU 2001:69).

³ Tid – för arbete och ledighet (SOU 2002:58).

om förenkling av semesterlagen och samordning av vissa lagar. Kommitténs arbete är därmed slutfört.

1.2 Kommitténs tidigare förslag

I delbetänkandet i juni 2002 prövade kommittén två alternativa metoder för generella arbetstidsminskningar, dels en förkortning av veckoarbetstiden och dels en utbyggd ledighet. Kommittén konstaterade att samhällsekonomiska överväganden talar för att en relativt begränsad minskning av arbetstiden bör föreslås: en sänkning av normalarbetstiden till 39 timmar per vecka, alternativt en utökad ledighet om fem dagar per år. I valet mellan de båda metoderna förordade kommittén ledighetsalternativet, eftersom det ger bäst förutsättningar för enskilda arbetstagare att påverka sina arbetstidsförhållanden i större omfattning.

Kommittén föreslog en lag om flexibel ledighet, med följande huvudsakliga innehåll.

Arbetstagare ges rätt till ledighet motsvarande fem dagar varje år. Ledigheten skall tjänas in på samma sätt som betald semester enligt semesterlagen. Ledigheten beräknas och disponeras i timmar. Lagen innebär att arbetstagare får en slags timbank hos sin arbetsgivare. Ett syfte med lagen är att ledigheten skall förläggas enligt arbetstagarens egna önskemål, t.ex. att under en period minska arbetstiden per dag eller per vecka. Ledigheten skall också kunna användas till att få ut hela lediga dagar.

Förslaget innebär att om arbetstagaren lämnar en anmälan om ledighet minst två månader i förväg, skall ledigheten förläggas enligt arbetstagarens önskemål såvitt det inte medför en störning av arbetsgivarens verksamhet. Om ledigheten skall tas ut tidigare krävs att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om förläggningen. Ledigheten skall dock aldrig kunna förläggas på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål. Förslaget innebär också att arbetstagaren under ledigheten skall ha rätt till den lön som skulle ha utgått om arbetstagaren hade utfört arbete.

I övervägandena om olika sätt att minska arbetstiden och få till stånd ett ökat inflytande för den enskilde arbetstagaren, påbörjades också en diskussion om huruvida det i lagstiftningen bör införas en rätt för äldre arbetstagare att gå ned i arbetstid under de sista åren i arbetslivet.

Kommittén föreslog vidare en ändring i semesterlagen så att arbetstagare ges rätt att få betald semester överstigande fyra veckor samt sparad semester omvandlad till ledighet i del av dag. Semesterdagen omvandlas till det antal timmar som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga arbetsdag. Förslaget innebär att den semesterledighet som omvandlas skall kunna användas på samma sätt som ledighet enligt lagen om flexibel ledighet. Den lagens bestämmelser skall därför gälla även för den ledighet som kommer ur den semester, som omvandlats till ledighet i del av dag. Det föreslogs att arbetstagare skall kunna ha högst 400 timmar inestående på timbanken.

Delbetänkandets tredje författningsförslag avser ändringar i arbetstidslagen. Förslaget innehåller två delar. Den ena delen avser förslag till ändringar i lagen i syfte att tydliggöra genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv. Förslagen omfattar bl.a. införandet av en dygnsvila om minst elva timmar samt en begränsning av den högsta tillåtna veckoarbetstiden till 48 timmar i genomsnitt under en fyramånadersperiod. Den andra delen innehåller förslag i syfte att stärka arbetstagarna i arbetstidshänseende. Ett av förslagen innebär att arbetsgivare skall åläggas en skyldighet att sakligt pröva enskilda arbetstagares önskemål om arbetstidens längd och förläggning.

1.3 Slutbetänkandets frågor och disposition

De frågor som behandlas i detta slutbetänkande rör främst de delar av uppdraget som handlar om att förenkla lagstiftningen. Vad gäller semesterlagen är uppdraget, som nämnts, att föreslå förenklade intjänanderegler. Direktiven anger att kommittén i det sammanhanget skall pröva möjligheten att ha ett sammanfallande intjänande- och semesterår. Kommittén skall även i övrigt se över semesterlagen i förenklings syfte, framför allt med målet att göra lagen enklare att tillämpa för små företag. Det område som särskilt anges är reglerna om semesterlönegrundande frånvaro, som skall ses över med bevarande av arbetstagarnas materiella förmåner.

I kapitel 2 presenteras huvuddragen i semesterlagen och förs en diskussion om på vilka sätt lagen är krånglig. I kapitel 3 diskuteras ett antal både mer och mindre genomgripande ändringar av lagen, med avseende på intjänanderegler, reglerna om semesterlönens beräkning och semesterlönegrundande frånvaro. I kapitel 4 presenteras de ändringar som kommittén anser bör göras i lagen i för-

enklingssyfte. Även om alla förslag kan sägas innebära relativt begränsade materiella ändringar, föreslår kommittén för tydlighetens skull att de genomförs i en ny semesterlag, tillsammans med en bearbetning av de befintliga bestämmelserna med avseende på språk och disposition.

Därefter går kommittén i kapitel 5 över till en diskussion om förutsättningarna för en samordning av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar, och vilka förenklingar som därvid kan uppnås. I kapitlet presenteras ett förslag till samordning av ledighetslagarna utom semesterlagen.

I kapitel 6 fortsätter kommittén den diskussion som påbörjades i samband med delbetänkandet, dvs. om och hur en rätt till deltid för äldre arbetstagare bör införas i lagstiftningen. Kommittén konstaterar att frågan kräver ytterligare belysning och presenterar därför inget författningsförslag.

2 Semesterlagen – tillämpnings- svårigheter och ändringsbehov

2.1 Gällande rätt

2.1.1 Semesterlagstiftningens utveckling

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft år 1938. Den gällde i princip alla anställda, 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 i kraftträdandet av den nuvarande semesterlagen.

Semesterledigheten och andra semesterförmåner har successivt byggts ut. Från början krävde rätten till semester fortlöpande anställning i minst 180 dagar. En semesterdag tjänades in för varje månad då arbetstagaren hade arbetat minst sexton dagar. Med arbete likställdes frånvaro pga. semester, olycksfall i arbetet, yrkes-sjukdom och viss militärtjänst (s.k. privilegierad frånvaro). Semesterlönen för arbetstagare med fast lön per vecka eller månad skulle motsvara den vanliga lönen. För övriga arbetstagare skulle semesterlönen per dag motsvara den genomsnittliga dagslönen under föregående år. S.k. okontrollerade arbetstagare, dvs. arbetstagare som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses åligga arbetsgivaren att kontrollera hur arbetet är anordnat, hade inte rätt till semesterledighet, endast till semesterlön. Om arbetstagaren slutade sin anställning innan intjänad semester tagits ut hade han rätt till semesterersättning.

Med 1945 års semesterlag slopades kravet på viss minsta sammanhängande anställningstid. Vidare infördes havandeskap som privilegierad frånvaroor sak, i upp till tolv veckor. En allmän förlängning av semesterledigheten till tre veckor genomfördes år 1951. Under 1950-talet utvidgades möjligheten att tjäna in semester under sjukdom. Med 1963 års semesterlag utökades semestern till fyra veckor. En viktig nyhet i lagen var att det infördes en pro-

centmetod för beräkningen av semesterlönen för dem som inte hade en fast lön per vecka eller längre tid, dvs. tim- och ackordsanställda. Semesterlönen för dessa skulle motsvara nio procent av förfallen lön under föregående år. Vissa reformer genomfördes sedan under tiden fram till den nuvarande semesterlagens i kraftträdande, t.ex. en utökning av antalet privilegierade frånvaroorsaker.

Den nu gällande semesterlagen trädde i kraft år 1978. Den nya lagen innebar en rad viktiga ändringar och nyheter. Semesterledigheten förlängdes till fem veckor. Principiellt nytt var att den nya lagen skilde på semesterledighet med semesterlön och ledighet utan sådan lön. Tidigare hade all semester varit betald. Lagen innebär att ledighet med semesterlön skall tjänas in, medan ledighet utan semesterlön inte behöver tjänas in. Att det gjordes åtskillnad mellan betald och obetald semesterledighet medförde att lagen kom att innehålla en ny uppsättning regler för den obetalda ledigheten. Dessa regler innebär bl.a. att arbetstagaren skall kunna avstå från den obetalda semesterledigheten.

En annan viktig nyhet var att det öppnades en möjlighet att spara viss del av den intjänade semesterledigheten med semesterlön till ett senare semesterår. Även denna nyhet innebar att lagen kom att innehålla en ny uppsättning bestämmelser, avseende sparandet och uttagandet av sparade semesterdagar samt avseende semesterlön för de sparade dagarna.

En tredje viktig förändring var att procentmetoden för semesterlönens beräkning fortsättningsvis skulle gälla för alla arbetstagare. Regeln om att semesterlönen för arbetstagare med fast lön per vecka eller månad skulle motsvara den på semestertiden belöpande vanliga lönen togs alltså bort.

2.1.2 Kort om lagens innehåll och uppbyggnad

Den nuvarande semesterlagen innehåller tre semesterförmåner; semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. I detta avsnitt ges en kort presentation av vilka regler som styr dessa förmåner samt av lagens övriga innehåll. I kapitel 3 och 4 återkommer vi till en fördjupad diskussion om innehållet i de olika reglerna.

Semesterledighet

Semesterledigheten som omfattar tjugofem dagar per semesterår kan vara betald eller obetald. Semesterledighet med semesterlön skall tjänas in under det intjänandeår som föregår semesteråret då dagarna tas ut. Ledigheten tjänas in under den tid arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. Vad som enligt lagen räknas in i anställningstiden är av särskild betydelse. I anställningstiden inräknas förutom faktisk arbetstid, semesterledighet, permittering och annan s.k. semesterlönegrundande frånvaro. Med det senare avses ett antal frånvarorsaker, t.ex. sjukdom och föräldraledighet, som är semesterlönegrundande i ett visst antal dagar. Det betyder att ett antal andra ledigheter, t.ex. ledighet enligt studieledighetslagen för studier på högskola, inte tillgodoräknas arbetstagaren trots att anställningen har bestått under ledigheten.

För obetald semesterledighet krävs inget intjänande. För att tjugofem semesterdagar skall utgå måste dock anställningen hos arbetsgivaren påbörjas före den sista augusti det semesterår dagarna skall tas ut. Anställning därefter innebär att endast fem dagar utgår. Vidare görs undantag för korttidsanställda. De vars anställning omfattar mindre än sextio timmar och pågår högst tre månader har inte rätt till semesterledighet. Inte heller okontrollerade arbetstagare har rätt till semesterledighet enligt lagen.

Semesteråret löper från 1 april till 31 mars följande år. Motsvarande period närmast före är intjänandeår. Ett skäl till den valda tolv månadersperioden är att eventuella lönehöjningar under våren skall få genomslag på semesterlönen följande semesterår. Ett annat skäl är att de som påbörjar sin anställning under våren skall ges möjlighet att tjäna in några betalda semesterdagar redan till sommaren.

Semesterlön

Bestämmelserna om semesterlön syftar till att ge arbetstagare minst samma lön under semesterledigheten som när arbete utförs. Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret. Med "lön" avses, förutom den lön som erhålls för arbetad tid (tim-, dag-, vecko- och månadslön, ackord, provision, prestationslön osv.), ersättning för övrig tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande (t.ex. jourersätt-

ning), alla slag av lönetillägg (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg), m.m.

Den ersättning som utgått under de frånvarodagar som enligt lagen är semesterlönegrundande, t.ex. i form av sjuklön, skall frånräknas lönesumman. I stället skall det till lönesumman för varje sådan dag föras en genomsnittlig dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Lönesumman som semesterlönen skall beräknas på hade annars blivit lägre, vilket hade medfört att semesterlönen också hade blivit lägre. Som semesterlönegrundande frånvaro räknas bl.a. ledighet pga. sjukdom i upp till 180 dagar per intjänandeår. Om frånvaron beror på arbetsskada är dock hela frånvarotiden under intjänandeåret semesterlönegrundande. Oavbruten frånvaro pga. sjukdom eller arbetsskada är dock semesterlönegrundande i högst två hela intjänandeår. Därefter infallande dag i frånvaroperioden är inte längre semesterlönegrundande. För att denna begränsning skall brytas krävs att arbetstagaren återgår till arbetet i minst fjorton dagar. Andra viktiga semesterlönegrundande frånvarorsaker är föräldraledighet och ledighet för viss utbildning.

Semesterlön för ordinarie semester liksom s.k. semesterpermitteringslön skall också frånräknas lönesumman. Däremot skall semesterlön för sparade semesterdagar som tagits ut under intjänandeåret inräknas i lönesumman.

Semesterersättning

Semesterersättning är den semesterförmån som utgår då intjänad semesterlön inte hunnits ta ut innan anställningen avslutas eller om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. Om anställningen varar så kort tid att semesterledighet inte skall utgå, betalas följaktligen semesterersättning i stället för semesterlön. Semesterersättning beräknas på i princip samma sätt som semesterlön.

Semesterlagen i övrigt

Som nämnts kan arbetstagaren välja att spara viss del av den intjänade betalda semesterledigheten, närmare bestämt den del därav som överstiger tjugo dagar. Ett syfte med möjligheten att spara är

att arbetstagare efter något eller några års sparande skall kunna ta ut en längre sammanhängande semesterledighetsperiod än fem veckor. Lagens möjlighet att spara semester åtföljs av särskilda regler för besked om sådant sparande, uttag av sparade dagar och semesterlönen för de sparade dagarna. Semesterlönen beräknas på i princip samma sätt som semesterlönen för ordinarie semester. Skillnader finns dock, vilket vi återkommer till i kapitel 3 och 4.

Vidare innehåller semesterlagen bestämmelser om beräkning och förläggning av semesterledighet, särskilda bestämmelser om "okontrollerade" arbetstagare samt regler för vad som gäller för arbetstagarens semesterförmåner när verksamheten han eller hon arbetar i övergår till ny ägare eller går i konkurs. Sist i lagen finns bestämmelser om skadestånd för brott mot lagen och om preskription av anspråk på semesterlön, semesterersättning eller skadestånd. Mål om tillämpningen av lagen handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Semesterlagen är i stora delar en tvingande lag. Från vissa bestämmelser kan emellertid avvika genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Andra bestämmelser kan avvika ifrån även genom lokala kollektivavtal eller genom enskilda avtal mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare. Slutligen kan den arbetstagare som berörs ensidigt välja att avstå från vissa av de rättigheter lagen ger, t.ex. obetald semesterledighet.

2.2 På vilka sätt är lagen krånglig?

Allmänt

Semesterlagen är en grundläggande social skyddslagstiftning, med betydande ambitioner att skapa rättvisa förhållanden mellan enskilda arbetstagare och mellan olika löntagargrupper. Lagstiftarens målsättning har varit att bestämmelserna skall skapa en trygghet och förutsebarhet, det skall inte råda någon oklarhet om vad man som arbetstagare har rätt till enligt lagen. Det skall också finnas rimliga proportioner mellan anställningstid och i vart fall lagens ekonomiska semesterförmåner (semesterlön och semesterersättning). Eftersom rätten till semester bör vara något som tillkommer alla arbetstagare, har också utgångspunkten för den nuvarande lagen varit att lagreglerna skall kunna tillämpas på alla delar av

arbetsmarknaden, oavsett arbetstidsförläggning och sysselsättningsgrad.

Därtill kommer att semesterlagstiftningen reglerar fler och mer komplicerade frågor än t.ex. annan ledighetslagstiftning. Ledighetslagar såsom föräldraledighetslagen och studieledighetslagen reglerar endast rätten till ledighet och det som därtill hör. Semesterlagen reglerar såväl ledighet som vilken ekonomisk ersättning arbetstagaren har rätt till under ledigheten. Inte minst den ekonomiska aspekten på semestern medför att ytterligare ett antal och dessutom mer komplicerade frågor måste lösas i semesterlagstiftningen än i annan ledighetslagstiftning.

Kraven på rättvisa, förutsebarhet, m.m. har inneburit att lagreglerna utformats på en hög detaljnivå. Samtidigt har den allmänna tillämpbarheten medfört att vissa förhållanden inte kunnat detaljregleras utan överlåtits åt arbetsmarknadens parter att precisera i kollektivavtal. Beräkningen av semester vid oregelbunden arbetstidsförläggning och deltidarbete är exempel på det. Där har lagstiftaren konstaterat att det inte är möjligt att utforma lagregler som i detalj beskriver hur t.ex. den deltidсанställda med arbete förlagt en dag i veckan, eller den skiftarbetande arbetstagaren med relativt lite av sin arbetstid förlagd under semesterperioden, skall få lika lång semesterledighet som den heltidсанställda arbetstagaren med arbetstiden regelbundet förlagd måndag–fredag mellan 8.00 och 17.00. Det kan tyckas som om den deltidсанställda bara behöver använda fyra semesterdagar för att få en semesterledighet om fyra veckor och att den skiftarbetande ”går miste” om en del av sin semester eftersom han måste använda lika många semesterdagar som den kollega med relativt sett mycket arbetstid förlagd under semesterperioden, för att få en lika lång semesterledighet. Lagens innebörd är dock inte den, utan tvärtom att alla skall ha lika lång ledighet. Detta har emellertid inte gått att uttrycka i lagtexten.

En följd av att reglerna är detaljerade och omfattar en lång rad frågor (intjänande, uttag, ersättning, sparande, etc.) är att arbetsgivare ålagts en rätt omfattande administration av semesterfrågorna och att reglerna i vissa avseenden är svåra att begripa utan rätt ingående studier. En följd av att lagstiftningen likväl inte reglerar allt är att lagen inte ger svar på alla frågor. (Jfr det nyss nämnda exemplet.)

Tidigare utredningar

Sedan semesterlagens i kraftträdande har frågor om lagens krånglighet diskuterats av tre statliga utredningar. 1986 års semesterkommitté redogjorde i betänkandet Om semester¹ för ett antal reformkrav från arbetsmarknadens parter. Vissa av förslagen avsåg önskemål om förtydliganden eller enklare regler.

Ett område där ett flertal önskemål om ändringar framfördes, såväl från arbetstagar- som arbetsgivarsidan, var reglerna för semesterledighetens beräkning. Det påpekades att reglerna i praktiken inte kunde tillämpas på stora grupper av skiftarbetare, turlis-tearbetare och andra grupper med oregelbunden förläggning av arbetstiden.

Semesterlörens beräkning var ett annat område där ett flertal reformkrav framfördes. Arbetsgivarsidan ansåg att reglerna var onödigt komplicerade, framför allt vad avser uppräkningsunderlaget till följd av semesterlönegrundande frånvaro. Andra oklarheter ansågs vara att lagen inte anger hur vissa ersättningar som i princip utgår oavsett arbetstagarens personliga arbetsinsats, skall räknas. Sådana ersättningar kan vara t.ex. provision eller tantiem. Det framfördes krav om att semesterlönen för ordinarie och sparad semester borde beräknas på samma sätt. Även från den fackliga sidan påpekades att reglerna om semesterlöneberäkning är krångliga.

Vidare framfördes från både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att reglerna om semesterlönegrundande frånvaro är svåröverskådliga och komplicerade. Det framhölls bl.a. att det är svårt att veta om ledighet för utbildning avser sådana studier som är semesterlönegrundande eller inte och att den särskilda regleringen av föräldraledighet med föräldrapenning som semesterlönegrundande förutsatte rätt ingående kontroller av arbetsgivaren för att kunna tillämpas korrekt. Ett problem som framhölls var också att det i vissa sjukdomsfall kan uppstå retroaktiva krav på semesterlön. Så kan det bli om sjukfallet blir bedömt som arbetsskada, vilket ofta tar lång tid att avgöra, eftersom frånvaro pga. arbetsskada är semesterlönegrundande i dubbelt så stor omfattning som frånvaro pga. sjukdom i övrigt.

1986 års semesterkommitté enades inte om några ändringsförslag med anledning av reformkraven.

¹ SOU 1988:54.

Utredningen om ledighetslagstiftningen hade bl.a. i uppdrag att se över lagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, särskilt med sikte på de små företagens situation och administrativa kapacitet. Utredningen föreslog i betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn² att sjukdomsfallen och arbetsskadefallen bör behandlas lika, i syfte att uppnå administrativa förenklingar för arbetsgivaren. Bakgrunden var den samordning som hade skett år 1993 mellan arbetsskade- och sjukförsäkringen, genom slopandet av arbetsskadesjukpenningen. Utredningen ansåg att den ändringen kunde komma att medföra att det i praktiken skulle bli först i och med prövningen av rätten till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen som det blir nödvändigt att göra en åtskillnad mellan sjukdom och arbetsskada.

Utredningen om ledighetslagstiftningen ställde sig också bakom ett tidigare utredningsförslag³ om att det i den bestämmelse som säger att sammanhängande frånvaro är semesterlönegrundande i högst två hela intjänandeår borde införas ytterligare en begränsning. Enligt den dåvarande bestämmelsen räckte det att arbetstagaren återgick i arbete endast en dag för att tvåårsbegränsningen skulle brytas och en ny tvåårsperiod börja löpa. Ändringsförslaget innebar att arbetstagaren skulle återgå i arbete under minst fjorton dagar för att tvåårsbegränsningen skulle brytas.

Utredningen konstaterade att bestämmelsen som innebär att frånvaro för viss utbildning ger rätt till semesterlön medför både kostnader och administrativa problem för arbetsgivarna. Med tanke på att de utbildningar som avses omfattar ett förhållandevis begränsat antal arbetstagare ansåg utredningen att krånget för arbetsgivarna inte stod i proportion till värdet för arbetstagarna. Man föreslog därför att frånvaro som beror på utbildning, inklusive svenskundervisning för invandrare, inte längre skulle vara semesterlönegrundande.

År 1998 konstaterade småföretagardelegationen⁴ att semesterlagens krånghet medför en rad tillämpningsproblem särskilt för de små företagen. Man efterlyste enklare regler för bl.a. semesterlöneberäkningen och semesterlönegrundande frånvaro. Delegationen föreslog att en särskild utredare skulle tillsättas med uppdrag att lägga förslag till en reformering av semesterlagen.

² SOU 1994:41.

³ Årsarbetstid – ny lag om arbetstid och semester, SOU 1992:27.

⁴ Förslagskatalog. Småföretagardelegationens rapport nr 7, SOU 1998:94.

Kollektivavtalsreglering av semesterfrågor

Semesterlagen är i vissa delar dispositiv till förmån för kollektivavtal. En klar majoritet av arbetstagare i Sverige omfattas av semesterbestämmelser i kollektivavtal som i varierande omfattning avviker från semesterlagens regler.⁵

Semesterlönen för den övervägande delen av offentligt anställda består av den löpande lönen samt semestertillägg. Även för tjänstemän inom privat sektor utgörs semesterlönen i huvudsak av den på semestertiden belöpande vanliga lönen samt semestertillägg. En del av semestertillägget baseras dock på en procentuell andel av de rörliga lönedelar som förföll under intjänandeåret.

Bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro i kollektivavtalen bygger på semesterlagens tvingande regler om vilka frånvarorsaker som ger rätt till semesterlön. Eftersom semesterlönen baseras på den löpande lönen behövs dock för de grupper som nämnts ingen beräkning av genomsnittlig dagsinkomst för frånvarodagarnas ”värde”. Frånvarodagarna får endast betydelse för hur många betalda semesterdagar arbetstagaren tjänar in.

Semesterlagens regler om intjänande av betalda semesterdagar är tvingande, så detta regleras på samma sätt i kollektivavtalen. I kollektivavtalen på den offentliga sidan är dock intjänandeår och semesterår sammanfallande. På tjänstemannasidan inom privat sektor kan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren komma överens om att tillämpa sammanfallande perioder. På den offentliga sidan utgår fler semesterdagar än vad lagen ger rätt till.

Beräkningen av semesterledighet för arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden hanteras i stor utsträckning i kollektivavtal. För skiftarbetande är en vanlig metod att omvandla semesterdagarna till ett visst antal lediga skift (nettometoden), eller med utgångspunkt i ett årsarbetstidsmått uttrycka semesterledigheten i visst antal timmar. Gemensamt för bägge metoderna är att ledigheten sätts i relation till den förkortade ordinarie arbetstid som enligt avtalen gäller för skiftarbetare. För turlistearbetande, varav huvuddelen finns inom offentlig sektor, görs en liknande beräkning. Även här tas alltså hänsyn till den förkortade ordinarie arbetstid som enligt avtal kan gälla. För anställda inom kommuner och landsting som inte har sin arbetstid regelbundet förlagd mån-

⁵ Enligt 1995 års arbetsrättskommission (”Slutförslag”, sid. 54) uppskattas ca 40 procent av företagen i Sverige sakna kollektivavtal. Dessa företag sysselsätter ca femton procent av landets anställda.

dag–fredag delas den ”normala” arbetsveckans fem dagar med antalet genomsnittliga ordinarie arbetsdagar per vecka enligt schema, och multipliceras med antal ordinarie arbetsdagar under semesterledigheten. Summan av denna räkneoperation blir det antal semesterdagar som går åt under semesterledigheten.

Slutsatser

Det kan konstateras att semesterlagen är komplicerad på två sätt. För det första är vissa av lagens regler krångliga att tillämpa, arbetsgivaren åläggs en ganska omfattande administration genom att ett antal rätt komplicerade administrativa uppgifter och beräkningar måste göras. För det andra är lagen i vissa delar svår att begripa. En del av de beräkningar som förutsätts vid tillämpning av lagen har inte kommit till klart uttryck i lagtexten. Det handlar också om en komplexitet av systematisk art, dvs. hur olika delar i lagen hänger samman, t.ex. hur reglerna om intjänande av betalda semesterdagar hänger samman med reglerna om beräkning av semesterlön.

Det kan också konstateras att lagen trots en ganska omfattande regelmassa ändå inte har löst alla frågeställningar, t.ex. beräkningen av semesterledighet vid oregelbunden förläggning av arbetstiden.

Dessa svårigheter kan medföra att en arbetsgivare inte alltid kan vara säker på att den uträkning som görs av de anställdas semesterförmåner är helt riktig. Ur arbetstagsynpunkt är problemet att det inte är helt enkelt att i alla avseenden veta vad man enligt lagen har rätt till och att det man får i form av betalda dagar och semesterlön stämmer med lagen.

Det tämligen paradoxala förhållandet beträffande semesterlagen tycks vara att lagen å ena sidan präglas av en stor detaljrikedom och exakthet och å andra sidan att det i vissa avseenden råder inte obetydliga problem med att förstå vad som gäller och att räkna ut förmånerna på rätt sätt. Det måste betraktas som angeläget att en lag som semesterlagen, vilken tillämpas i alla verksamheter på arbetsmarknaden och gäller för landets alla arbetstagare, och som avser inte obetydliga ekonomiska värden, kan förstås och tillämpas utan alltför stora besvär och utan att felaktigheter uppstår. Kommitténs slutsats är att förenklingar bör göras där så är möjligt.

Det kan samtidigt konstateras att inga ändringar i förenklings syfte har gjorts sedan lagen trädde i kraft. Ingen av de ändringar som diskuterades i 1986 års semesterkommitté genomfördes. En

viktig ändring som dock föranleddes av andra syften än förenkling gjordes år 1995, i enlighet med det nyss beskrivna förslaget beträffande tvåårsbegränsningen för semesterlönegrundande frånvaro. Sedan dess gäller alltså att om arbetstagaren har varit frånvarande pga. av sjukdom eller arbetsskada utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar under två hela intjänandeår, är därefter infallande dag av frånvaroperioden inte längre semesterlönegrundande. Det kan också nämnas att det för mindre företag år 1993 infördes en möjlighet att teckna försäkring hos försäkringskassan för sådana semesterlönekostnader som beror på semesterlönegrundande frånvaro⁶.

Att döma av de synpunkter som lämnats till kommittén från arbetsmarknadens parter är de frågor som togs upp till diskussion i 1986 års semesterkommitté fortfarande de som bedöms vara krångligast. Det är framför allt två områden i lagen som upplevs som komplicerade. Det gäller bestämmelserna om semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro. Att dessa områden uppfattas som särskilt svåra framgår också av den enkätundersökning som Företagarnas Riksorganisation genomförde år 2001 bland sina medlemsföretag.

Det kan dock konstateras att det föreligger en ganska markant skillnad mellan verksamheter som omfattas av kollektivavtal där bestämmelser om semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro ingår och de företag som inte omfattas av kollektivavtal. Som nämnts innehåller kollektivavtalen för betydande delar av arbetsmarknaden regler som väsentligt förenklar hanteringen av dessa frågor. De av lagens bestämmelser som upplevs krångligast tillämpas därmed bara i de verksamheter där kollektivavtal inte gäller, främst mindre företag.

Kommittén har följaktligen uppfattat att det föreligger olika starka krav på förenklingsreformer i semesterlagen. Från arbetsgivarsidan har framhållits att eftersom ändringar i semesterlagen i många fall kan föranleda behov av ändringar i kollektivavtalens semesterbestämmelser, måste lagändringarna gå tämligen långt i förenklingshänseende för att vara önskvärda. Endast mindre ändringar i lagen, som samtidigt kan föranleda att kollektivavtal måste ändras, kan sammantaget medföra mer administration och krångel än om inga ändringar beslutas.

⁶ Lag (1993:16) om försäkring mot vissa semesterlönekostnader.

I kapitel 3 och 4 diskuteras vilka ändringar som kommittén, bl.a. med beaktande av de synpunkter som lämnats från arbetsmarknadsparterna, anser lämpliga att genomföra.

2.3 Föranleder EG:s arbetstidsdirektiv någon ändring?

EG:s arbetstidsdirektiv⁷, som antogs år 1993, innehåller en bestämmelse (artikel 7) som säger att alla arbetstagare skall ha en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Till skillnad från flertalet andra bestämmelser i direktivet medges inga avvikelser från denna bestämmelse.

Nyanställda arbetstagare

EU-kommissionen har i en s.k. formell underrättelse till den svenska utrikesministern år 2002⁸ förklarat att man anser semesterlagens intjänanderegler i ett avseende strider mot direktivet.

Den situation man pekar på gäller dem som inträder på arbetsmarknaden och anställs någon gång under semesteråret. Kommissionen konstaterar att den som nyanställs under semesteråret inte har rätt till någon betald semester förrän det följande semesteråret. Som längst kan man få vänta i upp till tolv månader innan rätten till betald semester inträder. Så blir det för den arbetstagare som påbörjar sin anställning den 1 april.

Kommissionen hänvisar till en dom från EG-domstolen från år 2001⁹ i vilken fastslås att arbetstagares rätt till semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i EG:s arbetsrätt och att medlemsländerna måste verkställa denna princip inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktivet. Kommissionen menar, bl.a. mot bakgrund av den vikt EG-domstolen fäster vid bestämmelsen, att det manöverutrymme som bestämmelsen ger medlemsländerna inte kan användas så att arbetstagare fråntas rätten till betald semester under det semesterår han anställs. Då överskrider

⁷ Rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

⁸ "Formell underrättelse" i brev till utrikesminister Anna Lindh, C(2002)1052, daterat den 20 mars 2002.

⁹ Den s.k. BECTU-domen, mål C-173/99 från den 26 juni 2001.

Sverige de gränser EG-domstolen hänvisar till menar kommissionen.

Näringsdepartementet framhåller i sitt svar till kommissionen¹⁰ att det svenska systemet för intjänande är förenligt med direktivet, eftersom man börjar tjäna in betalda semesterdagar redan första anställningsdagen. Att utbetalningen av den semesterlön som tjänats in kan ligga upp till tolv månader senare i tiden är inte det samma som att säga att man under denna period fråntas rätten till betald semester. Departementet påpekar att om anställningen avslutas innan semesterlönen tagits ut erhåller arbetstagaren semesterersättning.

Departementet framhåller vidare att det föreligger en fundamental skillnad mellan den brittiska lagstiftning som var aktuell i det rättsfall kommissionen hänvisar till och den svenska. Den brittiska lagstiftningen uppställde som villkor att en arbetstagare fullgör tretton veckors oavbrutet arbete innan rätten till betald semester börjar tjänas in.

I vart fall, tillägger departementet, får anses att det svenska systemet är förenligt med direktivet eftersom detta säger att rätten till semester skall föreskrivas i enlighet med vad som stadgas i nationell lagstiftning eller praxis. Man menar alltså att direktivet medger ett visst nationellt handlingsutrymme vad avser genomförandet av bestämmelsen.

Kommittén instämmer med departementets uppfattning om semesterlagens överensstämmelse med direktivet. Det bör tilläggas att Finland, Danmark och Norge, vilka alla har att följa direktivet, har samma principer för semesterrättens förvärvande som det svenska systemet. I alla tre nämnda länder föreskrivs således en intjänandeperiod för semesterns intjänande och att denna period skall löpa ut innan uttag medges. Att döma av den rapport om genomförandet av direktivet som kommissionen presenterade år 2000¹¹ har även andra länder liknande system, t.ex. Belgien och Tyskland. Det förefaller märkligt om alla dessa system, som bygger på att semester är en förmån som tjänas in i enlighet med vissa nationellt fastställda regler, skulle anses stå i strid med direktivet.

¹⁰ Yttrande med anledning av den formella underrättelsen, daterat den 1 maj 2002, dnr EUN2002/873/ARM.

¹¹ Lägesrapport om genomförandet av arbetstidsdirektivet, KOM 2000/787.

Okontrollerade arbetstagare

Som nämnts innebär semesterlagen att okontrollerade arbetstagare inte har rätt till semesterledighet, endast till semesterlön. Det har ansetts att det inte går att låta dessa arbetstagare omfattas av samma semesterbestämmelser som övriga och att det i stället får anses vara möjligt för dem, mot bakgrund av sina speciella arbetsförhållanden, att själva se till att ta ledigt i den omfattning de önskar. Direktivet tillåter emellertid inget sådant undantag. Alla arbetstagare som omfattas av direktivet, även de okontrollerade, har rätt till fyra veckors betald semesterledighet. I avsnitt 4.3.3 kommer att redogöras för ett förslag till ändring i semesterlagen som torde innebära att de svenska bestämmelserna blir i linje med EG-direktivet.

3 Förenkling av semesterlagen – diskussion

3.1 Kort om uppdrag, resonemang och disposition

Kommittén har i uppdrag att föreslå förenklade regler för intjänande av betald semester. I det sammanhanget skall kommittén pröva möjligheten att låta semestern tjänas in parallellt under det aktuella semesteråret, i stället för under ett föregående intjänandeår. Reglerna för semesterlönegrundande frånvaro skall ses över i förenklingssyfte med bevarande av arbetstagarnas materiella förmåner. Lagen skall även i övrigt ses över i förenklingssyfte, särskilt med målet att göra lagen enklare att tillämpa för små företag.

I detta kapitel kommer olika ändringar i lagen i förenklingssyfte att diskuteras, vissa av dem handlar om mycket genomgripande ändringar. Det handlar till att börja med om det sätt på vilket den betalda semesterledigheten förvärvas, dvs. lagens intjänanderegler. Därefter diskuteras reglerna om beräkning av semesterlön, varefter följer ett avsnitt där vi redogör för möjligheterna att låta staten ta över ansvaret för den del av semesterlönen som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro.

Kommittén diskuterar argumenten för och emot olika ändringar. De ändringar som kommittén anser bör genomföras återkommer vi till i kapitel 4.

3.2 Enklare intjänanderegler

Semesterlagen bygger på ett intjänandesystem, där intjänandeåret utgör grunden för att räkna ut hur många betalda semesterdagar arbetstagare har rätt till under semesteråret.

Intjänandebestämmelserna avgör hur länge man måste vara anställd för att få betald semester och hur anställningstiden omräknas i antal betalda semesterdagar, vilken frånvaro som under pågående anställning inräknas i anställningstiden för beräkning av

betalda semesterdagar, hur länge man av de orsakerna kan vara frånvarande och ändå tjäna in semester, samt vilken frånvaro som för beräkning av betald semester borträknas ur anställningstiden. Intjänandebestämmelserna styr också uttaget av betald semester eftersom intjänandeåret måste löpa ut innan den semester som tjänas in därunder kan tas ut.

En del i intjänandereglererna är semesterlönereglerna. Reglerna syftar till att antalet betalda dagar och semesterlönens storlek skall korrespondera. För att beräkna semesterlönens storlek innehåller lagen särskilda regler.

I kommittédirektivet anges att kommittén skall pröva sloandet av intjänandeåret och i stället låta semestern tjänas in parallellt under semesteråret. Innan vi gör det diskuteras frågan om kravet på intjänande kan slopas. Även frågor om ”semesterlön i förskott” och ett system som bygger på schabloniserade, mindre precisa intjänandebestämmelser diskuteras i avsnitt 3.2.

Genomgående gäller att hur krånglig eller enkel en semesterlagstiftning är i hög grad beror på hur frågorna om semesterlönens beräkning och semesterlönegrundande frånvaro regleras. De särskilda reglerna om semesterlöneberäkningen diskuteras i avsnitt 3.3. I avsnitt 3.4 diskuteras förutsättningarna för att låta staten ta över ansvaret för den del av semesterlönen som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro.

3.2.1 Slopa kravet på intjänande

Går det att slopa kravet på att den betalda semestern skall tjänas in? Ett sådant system skulle avvika markant mot gällande semesterlag och de principer som semesterlagstiftningen alltid har vilat på. Innan den nuvarande lagen trädde i kraft skildes inte på betald och obetald semester. All semester var betald och skulle följaktligen tjänas in.

Intjänandesystemet kan sägas tjäna två syften. Det skapar ett skydd för arbetsgivaren genom att det finns en proportionalitet mellan anställningstid och den betalda semesterledigheten. Arbetsgivaren behöver aldrig betala ut mer i semesterlön än vad arbetstagaren, enligt gällande regler, har tjänat in. Systemet skapar också en rättvisa arbetstagare emellan. Den som under intjänandeåret varit anställd kortare tid tjänar in mindre semesterlön än den som varit anställd längre tid.

Ett system utan intjänanderegler skulle innebära att alla ges rätt till tjugofem betalda semesterdagar per år. I ett sådant system skulle inte längre finnas anledning att ha ett brutet kalenderår som semesterår utan detta kan vara lika med kalenderåret. Det torde bli en förenkling i sig. Vidare ligger det i sakens natur att man inte längre skulle skilja mellan betalda och obetalda semesterdagar, eftersom den åtskillnaden beror på just intjänandet. Även detta är en förenkling.

I ett system utan intjänanderegler skulle naturligtvis störst förenkling uppnås om man inte heller för uträkning av semesterlönen behöver se till förhållandena bakåt i tiden utan kan betala den löpande lönen. Om en sådan ordning blir rimlig eller inte i det enskilda fallet, jämfört med dagens regler, beror på hur mycket lönen har ökat mellan semestertillfället och året innan. Om inte något påslag görs på löpande lön torde arbetstagare normalt få mindre i semesterlön än enligt nuvarande regler, eftersom semesterlönen enligt nuvarande regler är uppräknad med mer än den genomsnittliga årliga löneökningstakten. (Se vidare om hur semesterlöneberäkningen går till i avsnitt 3.3.)

Den fråga som sedan måste besvaras är hur frånvaro skall påverka semesterförmånerna. Enligt semesterlagen påverkas antalet betalda semesterdagar och semesterlönen i tre situationer: vid nyanställning, vid icke-semesterlönegrundande frånvaro samt vid anställnings upphörande. Ju senare man anställs, ju mer icke-semesterlönegrundande frånvaro man har och ju tidigare under intjänandeåret man slutar, desto färre betalda semesterdagar får man rätt till och desto lägre blir semesterlönen.

Ett semestersystem utan krav på intjänande bör innebära att de nämnda situationerna inte påverkar semesterförmånerna. En arbetstagare skulle alltid ha rätt till tjugofem betalda semesterdagar så länge det föreligger en anställning.

Sammanfattningsvis skulle ett system utan krav på intjänande utgå från följande:

- alla arbetstagare har rätt till tjugofem betalda semesterdagar/semesterår,
- under semesterdagarna utbetalas semesterlön i form av den lön arbetstagaren skulle ha haft om han hade arbetat samt ett påslag,
- semesterår = kalenderår.

Argument för och emot

Ett system utan intjänande blir naturligtvis enklare att tillämpa. Utan krav på och regler för intjänande av semesterförmånerna blir emellertid systemet mycket trubbigt. Den arbetstagare som börjar sent under året eller har en omfattande (icke-semesterlönegrundande) frånvaro, får ut lika mycket betald ledighet och semesterlön som den som arbetar hela året. En sådan ordning torde ur en mängd synvinklar inte te sig rimlig eller rättvis och därmed knappast vara genomförbar. Det kan i så fall konstateras att det inte går att helt slopa krav på intjänande i semesterlagstiftningen.

3.2.2 Parallellt intjänande under semesteråret

I ett ”parallellt system” skulle semesterförmånerna kunna tjänas in enligt samma grunder som enligt gällande semesterlag. Skillnaden blir att intjänandet av förmånerna ligger närmare i tid till uttagandet. Ett intjänandeår som föregår semesteråret slopas. Lagen tillförs en möjlighet för arbetstagare att ta ut det som löpande tjänas in. Utgångspunkten skulle vara att alla arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar/semesterår.

Intjänande per månad

Då intjänandeåret slopas tjänas de betalda semesterdagarna i stället in under semesteråret, t.ex. per månad. Visserligen är $25 \text{ delat med } 12 = 2,083$, men då semester beräknas i hela dagar verkar det lämpligt att två betalda dagar tjänas in per månad i anställning hos arbetsgivaren och att man per semesterår som mest kan få tjugofem betalda dagar.

Om lagen säger att man som arbetstagare tjänar in två betalda semesterdagar/månad och att dessa får tas ut efter månadsskiftet, får arbetsgivaren räkna med att bli tvungen att räkna ut semester varje månad. Om arbetstagaren påbörjar sin anställning under månaden eller är frånvarande av icke-semesterlönegrundande orsak, tjänas den månaden in mindre än två dagar. Exempel: tolv dagar i anställning under en månad ger 1,14 betald semesterdag. Om arbetstagaren efter en sådan månad vill ta ut den ledighet som tjänats in måste en avrundning göras. Även om avrundning görs uppåt blir det naturligtvis de ”oavrundande ledighetsbeloppen” som acku-

muleras. När året läggs samman skall endast en avrundning göras. Avrundningsregler bör konstrueras så att inte skuldsituationer (arbetstagare-arbetsgivare) uppkommer.

Den månadsvisa beräkningen behöver i och för sig bara göras i de fall arbetstagaren löpande vill ta ut semester. Om en längre anställningstid förflyter innan semester skall tas ut, kan antalet betalda semesterdagar räknas fram mot hela den tiden.

Semesterår

Då betald semester snabbare ”förfaller till betalning” i ett parallellt system måste övervägas vilken tolv månadersperiod som lämpligen bör vara semesterår. Om dagens brutna kalenderår behålls, skulle en arbetstagare i löpande anställning som vill ha fyra eller fem veckors sommarsemester behöva spara större delen av den intjänade semestern ett semesterår för att kunna vara ledig på sommaren nästa semesterår. Under perioden april till t.ex. juli tjänas endast sex dagar in, resten skulle alltså behöva täckas med förra semesterårets semester, vilket då ställer krav på ett större sparande. Om i stället kalenderåret blir semesterår, har man till juli tjänat in tretton betalda dagar och resten behöver fyllas med förra årets semester. Då är det kanske lämpligare att semesteråret löper mellan t.ex. första augusti och sista juli. Då skulle en arbetstagare alltid ha mesta möjliga semester att tillgå under sommaren. Finns önskemål om annan semesterförläggning, t.ex. fyra veckors ledigt på hösten, skulle emellertid uppstå samma problem. En arbetstagare skulle även då behöva ta med sig/spara stor del av semestern från ett år till nästa.

De nu diskuterade problemen skulle inte lösas om semesteråret i stället knyts till anställningen, dvs. att semesteråret börjar den dag anställningen påbörjas. Om en arbetstagare påbörjar sin anställning den 1 maj och vill ha långsemester sommaren därefter skulle han eller hon behöva ta med sig/spara nästan all semester som intjänas första semesteråret.

Obetald semester

Vad som ovan sagts gäller uträkningen av betalda semesterdagar. En fråga som aktualiseras är hur ett parallellt intjänande blir att

tillämpa beträffande förhållandet betalda/obetalda dagar. Enligt dagens semesterlag vet man när intjänandeåret löpt ut hur många betalda dagar en arbetstagare har rätt till under det semesterår som då börjar och följaktligen hur många dagar som blir obetalda. Detta förhållande ligger sedan till grund för ett antal beslut som skall fattas, t.ex. om obetalda dagar skall tas ut, om semesterdagar skall sparas till ett senare år, m.m.

Om möjligheten att ta ut obetalda semesterdagar skall finnas kvar (vilket är en förutsättning för att tjugofem semesterdagar skall utgå varje semesterår) i ett ”parallellt intjänandesystem”, uppstår frågan om när man vet hur många dessa är och när man som arbetstagare bör bestämma om de obetalda dagarna skall tas ut eller inte. De obetalda dagarna tjänas inte in, arbetstagaren har alltid rätt till dem. Under pågående anställningar blir de obetalda dagarna en slags restpost, som uppstår när de betalda dagarna räknats fram.

I ett parallellt system vet man egentligen inte förrän vid semesterårets slut hur många de obetalda dagarna sammantaget blir. Visserligen går det att se, om inte full betald semester tjänas in under en månad, att efter den månaden uppstod (del av) en obetald dag, som en restpost till de betalda. Eftersom denna restpost mycket väl kan bli del av en dag måste dock en avrundning göras till en hel dag om den skall tas ut.

Semesterlönegrundande frånvaro

Vad gäller semesterlönegrundande frånvaro bör uppmärksammas att de nuvarande tidsgränserna i flertalet fall har knutits till intjänandeåret. Om detta slopas, skulle motsvarande tidsgränser i stället knytas till semesteråret. Det torde dock trots ett månatligt intjänande av betald semester, vara möjligt att fortsatt ha begränsningarna knutna till en tolv månadersperiod.

Beräkning av semesterlön

Slopas intjänandeåret för uträkning av antal betalda dagar bör det också slopas för beräkningen av semesterlönen. Om antal betalda dagar och semesterlön skall korrespondera så att arbetstagaren erhåller full semesterlön under de betalda semesterdagarna, bör beräkningen av de båda göras på basis av samma tidsperiod. Semes-

terlönen skulle då kunna vara en andel av den lön som förföll under de dagar under semesteråret då de betalda semesterdagarna tjänades in. En semesterlöneberäkning baserad på den löpande lönen vore dock antagligen enklare. I de fall man vid semestertillfället inte kan säga vad arbetstagaren skulle ha haft i lön om han hade arbetat, skulle ett genomsnitt av lönen under intjänandeperioden kunna användas. I avsnitt 3.3 diskuteras olika sätt att förenkla semesterlöneberäkningen.

Argument för och emot

Det torde vara en förenkling att intjänande och uttag av semester ligger närmare varandra i tiden. Intjänandeförhållanden längre tillbaka i tiden än ett år behöver då inte hållas reda på. Det är dock tveksamt om detta är en så pass stor förenkling att en så stor ändring av semesterlagstiftningen bör genomföras. Dessutom finns det som nämnts ett antal problem eller i vart fall frågetecken.

Ett parallellt system för intjänande innebär vissa frågetecken beträffande vilken period som skall vara semesterår. Om rätten till minst fyra veckors sommarsemester skall upprätthållas torde ett semesterår som löper från sommar till sommar vara mest ändamålsenligt. Men för de arbetstagare som vill ha långsemester under annan del av året skulle ett sådant semesterår innebära att sparandemöjligheten skulle behöva utökas, så att semesterdagar kan tas med från ett semesterår till nästa. Enligt gällande regler kan inte dagar sparas det år sparade dagar tas ut. Detta för att det inte skall gå att alltid få fem veckors sammanhängande ledighet. Ett parallellt system kan medföra behov att ändra den regeln, om arbetstagare varje år måste ta med sig semester till nästa år för att få ledigheten förlagd på önskat sätt.

Ett parallellt system ställer sannolikt krav på en annan semesterlöneberäkning än den som gäller enligt nuvarande semesterlag. Vidare kan förhållandet mellan betalda och obetalda dagar bli problematiskt. En fråga blir om obetald semester kan bibehållas i ett parallellt system.

Vad gäller förläggningsaspekten bör frågan ställas om möjligheten att löpande ta ut det som tjänas in, kan anses stå i strid mot eller i vart fall riskera, semesterlagstiftningens grundläggande syfte om vila och rekreation. Förläggningsreglerna enligt gällande lag syftar till att garantera en sammanhängande ledighet om minst fyra

veckor under sommarmånaderna. Även om rätten till fyra veckor på sommaren bibehålls, kan frågan ställas om ett parallellt system riskerar medföra att rekreationssyftet försvagas och att mer ledighet kan komma att läggas ut under andra tider på året än under sommaren utan att det beror på önskemål från arbetstagaren.

Avslutningsvis torde en ändring från det nuvarande systemet till ett parallellt system innebära att arbetsgivare får betala mer i semesterlön vid övergången till det nya systemet. Detta kan medföra likviditetsproblem för arbetsgivarna.

3.2.3 En möjlighet till semester i "förskott"

Kommittén har diskuterat om lagen i likhet med vissa kollektivavtal inte bara bör ha sammanfallande intjänandeår och semesterår, utan även en möjlighet att under semesteråret ta ut semester med semesterlön som ännu inte tjänats in, dvs. en slags semester i förskott.

Den frågan belystes av 1974 års semesterkommitté¹. Man konstaterade att det skulle bli svårt att räkna fram korrekt semesterlön för dem som har rörliga löner och lönedelar (ackord, timanställda etc.), eftersom det inte vid semestertillfället skulle föreligga ett fullständigt beräkningsunderlag. En möjlighet till semester i förskott skulle vidare behöva åtföljas av regler om återbetalning av för mycket utbetald semesterlön. Vidare konstaterades att arbetsgivaren vid övergången från det gamla systemet till det nya skulle behöva betala den inestående semesterlönen. En sådan ändring innebär en betydande kostnad för arbetsgivaren vid övergången. 1974 års kommitté ansåg att metoden inte var lämplig pga. de nämnda problemen.

Argument för och emot

En möjlighet till semester i förskott i lagen torde inte innebära några förbättringar ur förenklingsynpunkt. I likhet med 1974 års semesterkommitté kan konstateras att ett system med semester i förskott medför behov av efterkalkyler för att bestämma om arbetstagaren under året fick korrekt semesterlön. Därmed krävs också regler för hur för mycket utbetald semesterlön skall regleras.

¹ SOU 1975:88, sid. 110–111.

En skuld till arbetsgivaren kan uppkomma om arbetstagaren slutar sin anställning efter uttagen semester i förskott innan han hunnit tjäna in så mycket som tagits ut, eller om han efter uttagen semester i förskott har frånvaro som inte är semesterlönegrundande i sådan omfattning att fullt intjänande därefter inte sker. Större likviditetsproblem kan uppkomma vid övergången från den nuvarande lagen till ett nytt system, om arbetstagaren efter den nya lagens ikraftträdande vill ta ut semester i förskott.

Som nämnts sammanfaller intjänandeår och semesterår i vissa kollektivavtal och semesterlön erhålls i förskott. Kommittén anser att förskottsmöjligheten även fortsättningsvis bäst regleras i avtal.

3.2.4 Schabloniserade intjänanderegler

I detta avsnitt går vi igenom möjligheterna att utforma enklare bestämmelser om intjänande. Det som diskuteras är att använda mer ”schabloniserade” (trubbiga) bestämmelser i stället för de rätt precisa bestämmelser som gäller i dag.

Bör intjänandet påverka både antal betalda dagar och semesterlönen?

Det kan bestämmas att intjänandet skall påverka både antalet betalda semesterdagar och semesterlönen eller endast semesterlönen. Den nuvarande semesterlagen innebär att både antal dagar och semesterlön bestäms av intjänanderegler. Om det skulle bestämmas att endast semesterlönen skall påverkas och att man därmed alltid har rätt till tjugofem betalda dagar skulle den som exempelvis är frånvarande av icke-semesterlönegrundande orsak under halva intjänandeperioden få tjugofem betalda dagar med ungefär hälften av sin vanliga lön. Ett sådant system skulle innebära en ändring av vad som nu gäller beträffande förhållandet obetald/betald ledighet. Om man anser att arbetstagare fortsatt skall ha möjlighet att avstå obetald ledighet, skulle arbetsgivaren i de fallen ändå behöva räkna fram hur många dagar arbetstagaren får full semesterlön så att arbetstagaren kan avstå resten av dagarna. Likadant blir det om denne arbetstagare vill spara några av semesterdagarna. Om inte arbetsgivaren räknar ut antalet semesterdagar med full semesterlön och sedan drar bort en så stor del av semesterlönen som belöper på de sparade dagarna, skulle arbetstagaren

kunna spara t.ex. fem dagar med halv semesterlön och ett senare år ta ut de dagarna med full semesterlön.

Mycket talar således för att intjänandet bör påverka både antal betalda dagar och semesterlönens storlek.

Nyanställning och anställnings upphörande

Vid nyanställning kan man tänka sig att ha en tröskelregel, t.ex. att man under anställningsåret antingen alltid har rätt till xx betalda semesterdagar (färre än tjugofem) oavsett när under året man börjar, eller att man får semesterdagar i proportion till anställningstiden. Anställs man i april får man tjugofem dagar, i maj tjugotvå dagar, i juni tjugo dagar, etc. Vid gällande anställnings upphörande skulle samma slags proportionalitetstänkande kunna tillämpas.

Frånvaro

Semesterlagen gör skillnad mellan frånvaro som är semesterlönegrundande och sådan som inte är det. Det skulle naturligtvis bli enklare om *all* frånvaro man som arbetstagare har rätt till enligt lag eller avtal, var semesterlönegrundande, oavsett frånvarons orsak. Arbetsgivaren skulle då inte behöva hålla reda på orsaken till frånvaron för beräkning av semesterförmåner.

En fråga blir då vad en sådan ordning skulle medföra vad gäller *tidsgränserna* för hur länge viss ledighet är semesterlönegrundande. Enligt nuvarande bestämmelser gäller olika tidsgränser för de olika ledigheterna. Om all frånvaro är semesterlönegrundande och man inte skall behöva hålla reda på frånvarorsaken, blir konsekvensen att endast en för all ledighet gemensam tidsgräns kan gälla. Enligt dagens bestämmelser gäller emellertid de olika tidsgränserna oberoende av varandra. Sjukfrånvaro är semesterlönegrundande i 180 dagar. Därutöver är ledighet med tillfällig föräldrapenning semesterlönegrundande så många dagar ledigheten pågår, ledighet för närståendevård i 45 dagar, ledighet för deltagande i viss undervisning i 180 dagar, osv. Går det att slopa de olika tidsgränserna till förmån för en enda och var skulle i sådant fall den sättas?

Till frågeställningen kommer att tidsgränserna inte bara anknyter till ett visst antal dagar per intjänandeår. Föräldraledighet med för-

äldrapenning är semesterlönegrundande i 120 dagar (180 dagar för ensamstående föräldrar) per barn, inte per intjänandeår.

Ett alternativt synsätt – där frånvaro till skillnad från vad som nyss nämnts enbart skulle påverka semesterlönen – är att ingen frånvaro alls tillgodoräknas arbetstagaren. Endast faktiskt förfallen lön skulle då grunda rätt till semesterlön. På kollektiv nivå skulle arbetstagarna kunna kompenseras genom en högre semesterlönefaktor. På individnivå skulle de som har relativt sett liten frånvaro få mer i semesterlön än i dag, medan de med stor frånvaro sannolikt skulle få betydligt mindre. Är antalet semesterdagar alltid tjugofem blir det som nämndes ovan mindre semesterlön per semesterdag.

Argument för och emot

Ett mindre precist system blir enklare att tillämpa. Genom datumet för anställnings påbörjande och upphörande kan man se hur många betalda dagar arbetstagaren har rätt till. Nackdelen är naturligtvis att den som börjar den första dagen en viss månad inte får mer än den som börjar sista dagen den månaden. En sådan ändring av lagen torde dock ha liten betydelse ur förenklingssynpunkt, eftersom beräkningen av antalet betalda dagar främst torde behöva ta hänsyn till frånvaro under pågående anställning.

En betydande förenkling skulle uppnås om lön och annan ersättning under frånvaro också inräknades i beräkningsunderlaget för semesterlönen, utan att någon särskild beräkning behövde göras av fingerad lön under frånvarodagarna. Detta skulle dock medföra betydande materiella försämringar för de arbetstagare som har omfattande frånvaro beroende på sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet eller dylikt. En sådan ändring är därför inte rimlig.

En betydande förenkling vad gäller frånvaro uppnås sannolikt om man inte längre behöver hålla reda på olika slags frånvaro för semesterberäkningen, om all ledighet enligt lag eller annan författning ger rätt till betald semester/semesterlön upp till ett visst antal dagar. Detta blir samtidigt på ett sätt mer förmånligt ur arbetstagsynpunkt, eftersom i dag endast viss frånvaro är semesterlönegrundande. Beroende på var tidsgränsen sätts kan också den frånvaro som i dag är semesterlönegrundande under endast kort tid, bli det under längre tid. Om en allmän gräns sätts vid t.ex. 180 dagar, blir närståendevård, som i dag grundar rätt till semester i 45 dagar,

semesterlönegrundande i 180 dagar (förutsatt att man inte har annan frånvaro). Även detta blir mer förmånligt ur arbetstagersynpunkt.

En invändning mot detta av principiell natur kan vara att det finns anledning att göra skillnad mellan exempelvis frånvaro pga. arbetsskada och ledighet för studier på högskola, det senare är inte semesterlönegrundande i dag. En annan invändning är att det skulle bli mindre förmånligt ur arbetstagersynpunkt att ha endast en tidsgräns för all ledighet. Om tidsgränsen för all frånvaro sätts till 180 dagar kan hävdas att frånvaro blir semesterlönegrundande i mindre omfattning än i dag (eftersom man i dag har rätt till 180 dagar för sjukdom och 120 dagar för föräldraledighet med föräldrapenning och 45 dagar för närståendevård, etc.). Ytterligare en invändning är att viss frånvaro inte är knuten till intjänandeåret. Föräldraledighet med föräldrapenning är semesterlönegrundande i 120 dagar per barn (i vissa fall 180 dagar). Dessutom finns över huvud taget ingen gräns under intjänandeåret för hur länge arbetsskada och deltagande i svenskundervisning för invandrare är semesterlönegrundande.

Kommittén anser inte att det är rimligt att ändra lagen så att all ledighet blir semesterlönegrundande i ett visst antal dagar. Konsekvensen av en sådan ändring kan bli ökade kostnader för enskilda arbetsgivare. Exempelvis skulle all studieledighet bli semesterlönegrundande, t.ex. ledighet för studier på högskola, vilket den inte är i dag. Risk för ökade kostnader kan medföra att det blir svårare att få ledigt för studier som enligt dagens regler inte är semesterlönegrundande.

Kommittén anser dock att reglerna om hur den semesterlönegrundande frånvaron skall tillgodoräknas arbetstagaren kan förenklas ur administrativ synpunkt, bl.a. genom införandet av en gemensam gräns för de frånvaroorsaker som i dag grundar rätt till semesterlön. Vi kommer i avsnitt 4.2 att beskriva ett sådant förslag.

3.3 Enklare semesterlöneberäkning

3.3.1 Semesterlönefaktorernas uppbyggnad

Före 1963 års semesterlag hade arbetstagare rätt till antingen den löpande lönen (de med anställning per vecka eller längre tid) eller ett belopp per dag motsvarande en genomsnittlig dagsförtjänst

under kvalifikationsåret (tim- och ackordsanställda). I 1963 års lag byttes genomsnittsdelen av semesterlönebestämmelsen ut mot en procentfaktor. Vid bestämmande av procentfaktorn konstaterades att de tjugofyra dagar semesterledigheten då skulle bestå av motsvarade ca åtta procent av årets ungefär 300 arbetsdagar (arbetsveckan löpste måndag – lördag). Eftersom fyra veckors semester tjänades in genom fyrtioåtta veckors anställning ansågs att procentfaktorn borde sättas något högre och semesterlönen under fyra veckor inte ingå i beräkningsunderlaget. I utredningsförslaget föreslogs att procentfaktorn skulle sättas till åtta och en halv procent. I propositionen² höjdes dock faktorn till nio procent för att nå större rättvisa mellan dem som fick löpande lön och dem för vilka procentfaktorn skulle tillämpas. De som fick löpande lön påverkades nämligen inte av icke-semesterlönegrundande frånvaro, samtidigt som semesterlönen för dem kom att omfatta lönehöjningen mellan intjänandet och semestertillfället. Höjningen mellan åtta och en halv och nio procent motsvarar en lönehöjning med nästan sex procent under semesteråret.

Tjugofem semesterdagar motsvarar ca 9,6 procent av årets (numera 260) vardagar. Om de tjugofem semesterdagarna dras från årets vardagar motsvarar semesterdagarna ca 10,6 procent av de återstående dagarna (235). Tas de åtta helgdagar som infaller på vardagar bort och antalet vardagar minskar ytterligare blir motsvarande procentsiffror ca tio respektive elva. När femveckorssemesteren skulle införas år 1978 var emellertid utgångspunkten en procentfaktor på nio. En ökning av semestern med 25 procent innebar att faktorn då skulle motsvara 11,25 procent. En avrundning uppåt gjordes till tolv procent³. Det konstaterades att höjningen var något högre än vad en ren uppräkningsfaktor skulle innebära. Att så skedde berodde på att man ville komma det aktuella löneläget så nära som möjligt och att tolv procent var ett lätthanterligt tal. I propositionen lades dessutom till att det var en fördel att arbetstagarna på detta sätt fick en viss förstärkning av lönen under semestern. Till saken hör att man i propositionen ändrade semesterkommitténs förslag att lagen fortsatt skulle innehålla två semesterlöneregler: en för tidlön per vecka/månad, en för övriga (procentregeln). Kommittéförslaget innebar att man skulle tillämpa den metod som gav mest. Detta ansågs i remissbehandlingen bli

² Prop. 1963:68, sid. 59.

³ Prop. 1976/77:90, sid. 120.

alltför krångligt. Lagförslaget ändrades därför så att procentregeln kom att gälla alla.

3.3.2 Semesterlöneberäkningen enligt nuvarande bestämmelser

Så här räknas semesterlönen fram enligt 16 § semesterlagen. Arbetsgivaren tar fram uppgift om all förfallen lön under intjänandeåret, i vilket skall inräknas i princip allt som utbetalats till arbetstagaren förutom förmån av fri bostad och kostnadsersättningar, och summerar detta. Summan minskas med den ordinarie semesterlön som utbetalats liksom med lön under hel eller delvis frånvaro som är semesterlönegrundande. En genomsnittlig lön per dag räknas fram för sådana dagar. Till summan läggs så många genomsnittliga dagslöner som den semesterlönegrundande frånvaron motsvarar. På den erhållna summan tas tolv procent. Det tal som då erhålls är den sammanlagda semesterlönen. Den summan fördelas sedan i sin tur på antalet betalda semesterdagar, vilka räknas ut särskilt.

Arbetsgivaren måste sedan vid löneutbetalningen räkna ut hur mycket ordinarie lön som belöper på de dagar som tas ut i semester. Den ordinarie lönen minskas med den lön som belöper på semesterdagarna. I stället betalas semesterlön ut. Alternativt, för de arbetstagare som har en fast tidlön per vecka eller längre period, kan arbetsgivaren göra motsvarande kalkyl vid semesterårets slut och vid semestertillfället endast betala den fasta tidlönen.

3.3.3 Två huvudalternativ för semesterlöneberäkningen

Det torde finnas två huvudalternativ vad gäller *underlaget* för beräkningen av semesterlönen.

Det första huvudalternativet

Det första är att semesterlönen bestäms som en andel av förfallen lön. Det är som framgått den modell som används i lagen i dag. Det är emellertid inte nödvändigt att ta hela intjänandeårets förfallna lön som beräkningsunderlag. Det är möjligt att använda halva intjänandeåret, sista månaden under intjänandeåret eller kanske den

före semesteruttaget senast utbetalda lönen som beräkningsunderlag. En fördel med att använda hela intjänandeåret är att detta dels korresponderar med den tid varunder den betalda ledigheten tjänas in, dels att man då får en tillräckligt lång och stabil tid att basera uträkningen på. Tillfälliga variationer i inkomsten får då mindre betydelse. Dessutom är ju avsikten med dagens regler att även rörliga lönedelar i form av t.ex. bonusar och övertidstillägg skall återspeglas i semesterlönen för följande semesterår. Om inte hela året läggs till grund för beräkningen är det inte säkert att sådana lönedelar tillgodoräknas arbetstagaren.

Det är inte givet att det blir enklare att lägga en annan – kortare och i förhållande till semestertillfället mer näraliggande – ”historisk” period än hela intjänandeåret till grund för semesterberäkningen. Enligt nuvarande bestämmelser får som nämnts arbetsgivaren i vissa fall betala den vanliga lönen vid semestertillfällena och vid semesterårets utgång göra semesterlönekalkylen och reglera det som eventuellt återstår. Detta torde vara en möjlighet som underlättar semesterlönehanteringen. Skulle man ändra bestämmelserna så att beräkningsunderlaget t.ex. är den senast förfallna lönen kan ju olika perioder komma att användas och en slutlig reglering av semesterlönen vid semesterårets slut skulle då innebära att arbetsgivaren fick räkna fram ett snitt av förfallen lön under flera perioder.

I diskussionen i kommittén har även nämnts att man kan lägga varje löneutbetalning till grund för semesterlöneberäkningen, genom att det på varje utbetalning görs ett semesterlönetillägg. Tilläggen ackumuleras och utgör sedan semesterlönen när det blir dags för semester. Detta torde närmast vara en variant av att basera semesterlönen på förfallen lön, dvs. i visst avseende samma system som lagen i dag föreskriver. Ett frågetecken i en sådan modell blir hur frånvaro skall hanteras. Om ingen särskild reglering föreskrivs för hur sådana dagar skall hanteras, och semesterlönen endast baseras på den lön som faktiskt betalats ut, kommer de arbetstagare som varit frånvarande någon gång att få en lägre semesterlön. Såvitt inte semestertillägget sätts på en högre nivå än den nuvarande procentfaktorn om tolv procent. Men då skulle å andra sidan de arbetstagare som inte har någon frånvaro få en högre semesterlön, dvs. det skulle bli dyrare för arbetsgivaren.

Det andra huvudalternativet

Det andra huvudalternativet torde vara att beräkna semesterlönen enligt ett system som är baserat på den löpande lönen, dvs. att inte lägga en "historisk" period till grund för beräkningen, utan utgå från den lön som arbetstagaren hade haft om han hade arbetat.

Mot en sådan ändring kan följande invändas:

- Såvitt inte arbetstagaren har en löneökning utöver genomsnittlig nivå mellan intjänandeåret och semestertillfället, får han mindre i semesterlön än enligt nuvarande regler.
- De rörliga lönedelarna tillgodoräknas inte arbetstagaren om endast "löpande lön" utgör grunden för semesterlönen.
- De arbetstagare vars lön varierar över tiden kan få mindre eller mer beroende på när semestern tas ut. I vissa fall går det över huvud taget inte att fastställa den lön man skulle ha haft om arbete hade utförts, eftersom man inte vet hur mycket arbete som skulle ha utförts/vilken arbetstid arbetstagaren skulle ha haft.

Vad gäller de två första invändningarna kan man tänka sig att arbetstagaren kompenseras genom dels ett "semesterlönetillägg" på den ordinarie lönen, dels ett sådant tillägg på de rörliga lönedelarna.

Den tredje invändningen är svårare att hantera. För dem vars lön varierar något över tiden, t.ex. beroende på att lönen består av en fast del och en rörlig del, skulle man i och för sig kunna tänka sig att använda genomsnittet av senast förfallna löner som grund för semesterlönen. Det bör då konstateras att man inte längre lägger "löpande lön" till grund för beräkningen. Man utgår i stället från förfallna löner för att ungefärligt uppskatta en motsvarighet till "löpande lön".

För dem vars lön inte till någon del eller i vart fall endast till liten del är fast, dvs. de som inte har någon fast arbetstid utan exempelvis kallas in vid behov, måste en beräkningsmetod tillgripas som rör sig än längre bort från en "löpande lön-princip". Det är inte helt enkelt att se vilken eller vilka perioder som i olika fall skulle läggas till grund för beräkningen. Att ändra dagens regel och generellt tillämpa ett "löpande lön-baserat" system verkar medföra att det behövs olika semesterlöneregler för olika situationer, beroende på hur bra eller dåligt det går att avgöra vad som i olika situationer kan anses motsvara en löpande lön.

3.3.4 Vilka poster skall ingå i beräkningsunderlaget?

Från beräkningsunderlaget skall bl.a. dras den semesterlön som utgått för ordinarie semester under intjänandeåret. Semesterlön för sparade semesterdagar som togs ut under intjänandeåret skall dock ingå.

Enklare borde det också bli om all förfallen lön, utan undantag för semesterlön för "ordinarie" semester, läggs till grund för beräkningen. Då skulle man slippa minska beräkningsunderlaget med nämnda semesterlön och dessutom slippa hålla reda på hur mycket av den semesterlön som utbetalats under intjänandeåret som avsåg ordinarie semesterdagar och hur mycket som avsåg sparade dagar.

Om en sådan förenkling skall genomföras borde emellertid semesterlönefaktorn minskas i motsvarande mån, eftersom den är satt på en högre nivå med beaktande av bl.a. att semesterlönen för ordinarie semester inte skall ingå. Det kan tyckas som om minskningen av procentfaktorn borde motsvara skillnaden mellan fem veckors andel av 47 veckor och fem veckors andel av 52 veckor, dvs. en procentenhet. Detta blir dock inte helt exakt, eftersom den nuvarande procentfaktorn är framräknad till ett högre belopp än vad fem veckors andel av 47 veckor motsvarar. Denna "uppräknings", vilken som nämnts består i både materiella överväganden om hänsynstagande till lönehöjningar och i rent schematiska avrundningar uppåt, blir relativt sett större om procentfaktorn minskas med en procentenhet.

Eftersom det tal som då erhålls innehåller flera decimaler bör en avrundning ske, uppåt eller nedåt. Den nya procentfaktor som erhålls kan medföra krav på omförhandling av de kollektivavtalsbestämmelser som träffats om bl.a. semesterlöneberäkning. Förenklingen står inte i proportion till sådana konsekvenser och kommittén avstår därför från att föreslå en sådan ändring.

Ett alternativ sätt att förenkla semesterlöneberäkningen i denna del vore att i stället rensa beräkningsunderlaget från all semesterlön. Samma förenkling skulle uppnås som nyss diskuterats. Man skulle inte heller då behöva hålla reda på vilka delar av den semesterlön som utbetalats under intjänandeåret som hör till ordinarie semester respektive sparad semester.

3.3.5 Skillnaden i semesterlöneberäkning för ordinarie och sparad semester

Semesterlöneberäkningen för sparad semester skiljer sig i vissa avseenden från motsvarande beräkning för ordinarie semester. I båda fallen skall den lön eller annan ersättning som utgår under dag med semesterlönegrundande frånvaro frånräknas lönesumman som sedan semesterlönen beräknas på. Likaså skall de dagar med sådan frånvaro inte tas med vid beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten, dvs. den beräkning som görs för att fastställa en fingerad dagsinkomst som sedan läggs till lönesumman för varje dag med semesterlönegrundande frånvaro.

Däremot är beräkningen mellan semesterlön för ordinarie och sparad semester olika på följande sätt.

Dagar med *delvis* icke semesterlönegrundande frånvaro räknas in vid beräkningen av ordinarie semesterlön, men inte vid beräkningen av den sparade semesterlönen. Sådana dagar kan t.ex. förekomma när någon är studieledig på halvtid och arbetar halva dagar. Vid beräkningen av *ordinarie* semesterlön räknas den lön som utgår under sådan dag in i lönesumman och vid beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten räknas dagen in i det antal dagar med vilka lönesumman skall divideras. Vid beräkningen av *sparad* semesterlön räknas varken den under sådan dag utbetalade lönen in i lönesumman eller den aktuella dagen in i det antal dagar med vilka lönesumman skall divideras vid genomsnittsberäkningen.

Det föreligger alltså en rätt begränsad skillnad mellan semesterlöneberäkningen i de båda fallen vad avser dels vad som skall ingå i lönesumman och dels, som en konsekvens därav, vid genomsnittsberäkningen av frånvarodagarnas värde. Att det föreligger en skillnad och vari den består är inte alldeles lätt att uppfatta.

Vidare föreligger skillnader i beräkning i de båda fallen genom att arbetstagaren vid beräkningen av semesterlönen för sparad semester får tillgodoräkna sig alla frånvarodagar, medan vid beräkningen för den ordinarie semestern endast dagar som är semesterlönegrundande tillgodoräknas arbetstagaren.

Ytterligare en aspekt på reglerna för sparad semester är att sådan semesterlön skall relatera till den sysselsättningsgrad arbetstagaren hade under det intjänandeår dagen tjänades in. Arbetade han då halvtid, skall alltså semesterlönen för den sparade dagen vara en halv semesterdagslön även om vederbörande arbetade heltid året innan den tas ut.

3.3.6 Argument för och emot olika sätt att förenkla semesterlöneregler

Bestämmelserna om semesterlön syftar framför allt till att semesterlönen skall ligga på samma nivå som den ordinarie lönen hade gjort om arbetstagaren hade arbetat. Därtill kom att man vid den nuvarande lagens tillkomst – vid konstaterandet att semesterlönefaktorn om tolv procent skulle innebära en viss överkompensation – bestämde att man som arbetstagare också skulle ha rätt till en viss ekonomisk förstärkning under semestern. Frågan är om detta syfte kan uppnås på ett enklare sätt.

Andel av förfallen lön och/eller löpande lön

Vi konstaterade ovan att det finns arbetstagare vars anställningsförhållanden är så reglerade att det inte går att ha endast ett "löpande-lön-baserat" system för semesterlöneberäkningen.

Kommittén har därför övervägt en ordning som skulle innebära att det nuvarande systemet med en semesterlön baserad på förfallen lön under intjänandeåret utgör utgångspunkten men med en möjlighet att tillämpa ett löpande-lön-baserat system i de fall det går att avgöra vilken lön arbetstagaren hade haft om arbete utförts. I de fallen skulle semesterlönen bestå av den lön som hade utgått om arbete utförts samt ett tillägg.

En förutsättning för att tillämpa en sådan regel skulle vara att arbetstagarens arbetstidsmått är fast och att lönen är fastställd per vecka eller månad. Ytterligare förutsättningar skulle vara att vecko- eller månadslönen inte innehåller en rörlig del vars storlek varierar från period till period, och att arbetstagarens sysselsättningsgrad inte ändrats sedan intjänandeåret.

Arbetstagaren skulle därutöver vara berättigad till två slags semestertillägg, ett om xx procent på den löpande lönen vid semestertillfället, för att kompensera för den uppräknings som ligger i semesterlönefaktorn, och ett senast vid årets slut om tolv procent på rörliga lönedelar (i form av övertidstillägg, bonus, m.m.).

Argumenten för en sådan ändring kan sägas vara följande.

För de arbetsgivare som kan tillämpa det löpande-lön-baserade systemet blir det enklare genom att man:

- inte behöver räkna fram förfallen lön under intjänandeåret,

- inte behöver beräkna en genomsnittlig dagsinkomst för att lägga till summan av förfallen lön för dagar med semesterlönegrundande frånvaro,
- för de arbetstagare som helt saknar rörliga lönedelar behöver ingen semesterlönekalkyl göras i slutet av året, semesterlönen kan alltså helt regleras vid semestertillfället.

Argument emot ändringen är följande.

Lagen kommer att innehålla fler bestämmelser om semesterlön än i dag. Även om inte alla skall tillämpas utan det skall göras ett val mellan två system, blir det sammantaget fler bestämmelser om semesterlön att sätta sig in i.

I de klara fallen torde det vara enkelt att avgöra om den enklare beräkningen kan tillämpas. I oklara fall blir det svårare. Man kan säga att lagen då tillförs ett nytt administrativt moment som arbetsgivaren måste utföra. Han måste konstatera om de nödvändiga villkor föreligger som gör att den enklare beräkningen kan tillämpas.

En fråga blir hur man skall se på den situation som kan uppstå om arbetsgivaren beslutar sig för att använda den enklare modellen trots att de nödvändiga villkoren inte är uppfyllda. Det borde anses vara ett brott mot lagen. Samtidigt är det ju inte säkert att arbetstagaren förlorar några pengar, han kanske rentav får mer. Om så är fallet kommer antagligen inte frågan till prövning. Men en fråga kan vara om det är lämpligt att utforma lagstiftningen så att sådana situationer kan uppstå.

Ovan nämndes såsom ett av villkoren för att använda den enklare beräkningen att arbetstagaren har samma sysselsättningsgrad vid semestertillfället som under intjänandeåret. Detta för att hindra att de som tjänat in semesterlön som heltidsanställd får ut semesterlön som t.ex. halvtidsanställd, om sysselsättningsgraden minskat. Inkomsten kan emellertid variera utan att sysselsättningsgraden ändras. Om arbetstagaren t.ex. haft en omfattande icke-semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret, blir det antagligen lägre semesterlön om den perioden läggs till grund för beräkningen än om den aktuella lönen vid semestertillfället utgör semesterlönegrund. Detta torde peka på en huvudinvändning mot den ovan diskuterade modellen. Ett system där arbetsgivaren kan välja, torde medföra att valet blir det som kostar minst, dvs. det som ger arbetstagaren lägst semesterlön. Vidare kan arbetstagaren aldrig

vara säker på vad han får, så länge två alternativa metoder att räkna ut lönen står till buds.

Bör det därför vara så att arbetsgivaren inte skall kunna välja, att han alltid skall tillämpa en metod om vissa förhållanden föreligger? Om så vore fallet skulle den möjlighet till flexibilitet som föreligger i dag, att vid fast tidlön enbart betala den löpande lönen vid semestertillfället och reglera resten vid semesterårets slut, försvinna. Den möjligheten till flexibilitet torde vara angelägen att ha kvar.

Kommittén stannar för att lagens semesterlönebestämmelser inte bör ändras på det beskrivna sättet.

Posterna i beräkningsunderlaget

Kommittén anser att semesterlöneberäkningen bör förenklas genom att all semesterlön frånräknas lönesumman. Materiellt sett betyder det att de arbetstagare som sparar semester får ett lägre beräkningsunderlag för semesterlönen året efter det att de sparade dagarna tas ut, jämfört med dagens regler, och att semesterlönen därmed blir lägre. Det bör dock nämnas att inräknandet av semesterlön för sparad semester i beräkningsunderlaget innebär en viss överkompensation för dem som sparar jämfört med dem som inte sparar. Det år dagarna sparas inräknas ju den lön som betalas ut under de dagar som annars hade varit semesterdagar i underlaget för nästa års semesterlön. När de sparade dagarna sedan tas ut inräknas semesterlönen för de dagarna i beräkningen av det därpå följande årets semesterlön. Hade de tagits ut i stället för att sparas hade semesterlönen under de dagarna inte inräknats i beräkningen av semesterlönen följande år.

Kommittén återkommer till ändringsförslaget i nästa kapitel .

Skillnaden mellan ordinarie och sparad semester

I syfte att kunna använda endast en semesterlöneberäkning föreslås att den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester slopas. Om så sker skulle lagen kunna ange att semesterlönen för den sparade semesterdagen skall vara den samma som semesterlönen för en ordinarie semesterdag. Vi återkommer även till detta ändringsförslag i nästa kapitel.

3.4 Bör staten ta över betalningsansvaret för semesterlön som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro?

3.4.1 Bakgrund – grundläggande frågor

Allt sedan den första semesterlagen trädde i kraft har viss frånvaro likställts med arbetad tid för att räkna ut vilka semesterförmåner arbetstagare har rätt till. Från början var endast frånvaro pga. semester, olycksfall i arbete, yrkessjukdom och viss militärtjänst semestergrundande. Den s.k. privilegierade frånvaron byggdes sedan successivt ut och har i dag den omfattning som anges i 17 § semesterlagen. Arbetsgivaren har hela tiden svarat för den semesterlön som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro.

Vid några tillfällen har det i samband med lagstiftningsarbete diskuterats en annan ordning för denna del av semesterlönen. 1974 års semesterkommitté, vars betänkande ledde fram till nu gällande semesterlag, föreslog en utbyggnad av den privilegierade frånvaron och att tidsgränsen för den semesterlönegrundande frånvaron generellt skulle vara två år. Detta skulle leda till ökade kostnader för arbetsgivarna. För att fördela dessa kostnader föreslog kommittén inrättandet av en semesterlönefond, ur vilken semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro skulle betalas. Fonden skulle finansieras genom arbetsgivaravgiften och administreras av Riksförsäkringsverket (RFV). Förslaget mötte kraftig kritik, bl.a. beroende på att det skulle medföra en omfattande administration i form av skyldighet att rapportera och registrera uppgifter. Exempelvis skulle arbetsgivaren rapportera anställnings ingående och upphörande. Regering och riksdag drog slutsatsen att den privilegierade frånvaron borde byggas ut men att arbetsgivaren fortsatt borde svara för även den delen av semesterlönen.

I debatten sedan dess har framförts förslag om att den som betalar ut ersättning under frånvaro (dvs. i huvudsak staten) också borde betala den semesterlön som tjänas in under frånvaron. Exempelvis ansåg Småföretagardelegationen i sin rapport år 1998 att en sådan ändring skulle innebära ett enklare och mer logiskt system⁴.

⁴ Förslagskatalog. Småföretagardelegationens rapport nr 7, SOU 1998:94, sid. 17.

Syftet med en ändring

Vad skulle uppnås om staten övertar betalningsansvaret för denna del av semesterlönen? Syftet med en sådan ändring skulle kunna anges vara att minska arbetsgivares administration av semesterfrågor samt att skapa en jämnare fördelning arbetsgivare emellan och en större förutsägbarhet beträffande kostnaderna för semesterlönegrundande frånvaro.

Ändringen påverkar semesterlagstiftningens rättsförhållanden

Semesterlagen är en civilrättslig lag. Mål om tillämpningen av lagen prövas av domstol enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Vid brott mot lagen kan skadestånd utdömas. Om staten skall svara för semesterlön som tjänats in under semesterlönegrundande frånvaro blir uträkning och utbetalning av denna del av semesterlönen en offentligrättslig fråga. En sådan ordning torde bl.a. kräva att den nya lagstiftningen innehåller regler om att arbetstagaren kan anföra besvär mot beslut som fattas av den statliga myndighet som skall hantera systemet.

En mindre långtgående ändring: arbetsgivaren får ersättning av staten för sina kostnader för semesterlönegrundande frånvaro

Går det att åstadkomma en förenkling för arbetsgivarna med en mindre långtgående åtgärd? Sedan 1993 finns möjlighet för mindre arbetsgivare (de vars lönekostnader är under 90 gånger basbeloppet) att teckna en försäkring hos försäkringskassan för semesterlönekostnader som beror på semesterlönegrundande frånvaro. Avgiften för år 2002 är 1,5 procent av de sammanlagda lönekostnaderna (socialavgifterna räknas inte in). Ansökan om försäkringsersättning görs skriftligen och ersättning betalas ut i efterskott. Enligt uppgift från RFV var endast 158 försäkringar tecknade i juni 2002.

En allmän (obligatorisk) försäkring med en sådan konstruktion innebär att arbetsgivarna fortfarande skulle stå för uträkning och utbetalning av all semesterlön. Dessutom skulle ytterligare administrativa moment tillkomma, då arbetsgivarna efter utbetalning har att lämna in ansökan om ersättning. Visserligen skulle de arbetsgivare med särskilt höga kostnader för semesterlönegrun-

dande frånvaro kunna minska dessa, men någon administrativ för-
enkling uppnås inte genom att den nuvarande försäkringen görs
allmän och obligatorisk.

Kopplingen mellan antal betalda dagar och semesterlönens storlek

Om arbetstagare skall ha minst samma ekonomiska ersättning
under den betalda semestern som om arbete hade utförts och
obetald ledighet skall kunna avstås, måste det finnas en koppling
mellan antal betalda dagar och semesterlönens storlek. Även om
staten skulle överta betalningsansvaret för den del av semesterlönen
som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro, måste
arbetsgivaren då hålla reda på frånvaron för uträknandet av antal
semesterdagar med semesterlön.

Lön eller annan ersättning under frånvarodag

Enligt nuvarande bestämmelser skall arbetsgivaren vid semester-
löneberäkningen, för varje dag med semesterlönegrundande från-
varo, dra bort lön som kan ha utbetalats till arbetstagaren under
sådana dagar. I stället läggs för varje sådan dag en genomsnittlig
dagsinkomst till summan av förfallen lön, på vilken sedan semes-
terlönen beräknas.

Även om ansvaret för betalning av semesterlön som tjänas in
under semesterlönegrundande frånvaro inte skall ligga på arbets-
givaren, måste denne vid semesterlöneberäkningen även fortsatt
räkna bort eventuell ersättning/lön som kan ha utbetalats till
arbetstagaren under frånvarodagar. Om inte arbetsgivaren gör det
får arbetstagaren för mycket pengar. Den statliga myndighet som
skall hantera semesterlönen som tjänats in under frånvaro kan inte
känna till vilken ersättning arbetsgivaren har betalat till arbe-
tstagaren under frånvaron. Myndigheten kan därför inte minska den del
av semesterlönen som den skall utbetala. Avräkningen måste alltså
fortsatt göras av arbetsgivaren.

3.4.2 Finansiering och form

Statens kostnader för semesterlönegrundande frånvaro skulle
kunna finansieras genom att det i arbetsgivaravgiften införs en sär-

skild ”semesterlöneavgift” (om xx procent). Den samlade arbetsgivaravgiften blir därmed högre. Med en sådan konstruktion blir denna del av semesterlönen en del i socialförsäkringen. Semesterlön för frånvaro bör därmed hanteras av Riksförsäkringsverket (RFV)/försäkringskassorna (FK), vilket också kan vara lämpligt med tanke på att dessa myndigheter hanterar större delen av de ersättningar som utgår under sådan frånvaro.

Det finns principiella skillnader mellan semesterlön (såsom den i dag är konstruerad) och ersättning ur socialförsäkringen. Frågan är om dessa skillnader bör påverka utformningen av ett statligt system för semesterlön.

Ur den allmänna socialförsäkringen ersätts den försäkrade i vissa fall enligt inkomstbortfallsprincipen, men endast upp till en viss högsta gräns. I andra fall utbetalas ersättning endast i form av vissa grundbelopp. Socialförsäkringen ger en grundtrygghet, rätten till ersättning prövas och kan nekas om inte nödvändiga villkor är uppfyllda.

Semesterlönen har en annan karaktär. Den skall fullt ut ersätta den ordinarie lönen. Staten (i form av FK) skulle inte materiellt pröva rätten till semesterlön på samma sätt som man prövar rätten till de andra ersättningarna ur socialförsäkringen. Förutsatt att semesterlönen tjänats in och nödvändiga uppgifter om detta föreligger skulle FK endast ha att utbetala pengarna.

Bör trots denna skillnad semesterlönen ingå i statens allmänna utgifter för socialförsäkringen eller bör den vara en avskild del som förvaltas i särskild ordning?

Om det senare är att föredra skulle en särskild semesterlönefond kunna inrättas, till vilken medel förs genom den särskilda semesterlöneavgiften och ur vilken medel används för att täcka arbetstagares krav på semesterlön fullt ut. Det blir då en avskild del i systemet. Ingen materiell prövning skulle ske av själva rätten till semesterlön förutsatt att nödvändiga uppgifter föreligger om anställning m.m. 1974 års semesterkommitté föreslog som nämnts en semesterlönefond, som skulle förvaltas av RFV och finansieras genom arbetsgivaravgiften. Det kan nämnas att det finns vissa fonder inom socialförsäkringssystemet i dag. Fondernas kapital förvaltas av Kammarkollegiet. En semesterlönefond torde dock bli större än de fonder som finns i dag.

Om en fond inrättas uppstår frågor om hur pengarna skall förvaltas och placeras, hur eventuella överskott skall användas, m.m. 1974 års semesterkommitté föreslog att semesterlönefondens över-

skott skulle användas till ”ändamål som tillgodoser arbetstagarnas behov av vila och rekreation under semestern”. Enligt lag (1998:1757) om förvaltning av vissa fonder inom socialförsäkringsområdet skall fondernas medel förvaltas så att medlen blir till största nytta för de ändamål för vilka fonderna tillkommit. Placeringar av fondmedlen skall ske så att långsiktigt hög avkastning uppnås, och betalningsberedskap och riskspridning tillgodoses.

3.4.3 Tekniska förutsättningar för en ändring m.m.

Om utgångspunkten är att rätten till semesterlön som tjänats in under semesterlönegrundande frånvaro efter en ändring i vart fall skall ha ungefär samma omfattning och innehåll som enligt nuvarande bestämmelser, måste de ”tekniska” förutsättningarna för det undersökas. Ett ändrat system kan också föranleda behov av att pröva lösningar som utformas på ett annat sätt än enligt dagens regler. Här följer en diskussion om dessa förutsättningar och ändringsbehov.

Vet FK att semesterlönegrundande frånvaro föreligger?

En grundläggande förutsättning för att FK skall svara för administrationen av ett statligt system är att denna myndighet känner till att semesterlönegrundande frånvaro föreligger. Kopplingen mellan FK och semesterlönefrågan, och därmed vetskapen om att sådan frånvaro föreligger, är att FK betalar den ersättning arbetstagaren får under ledigheten.

Det gör inte FK i följande fall:

- de första 14 dagarna av en sjukfrånvaro (Om den förlängning av sjuklöneperioden som för närvarande diskuteras genomförs blir det tre veckor.),
- ledigheterna för utbildning (då arbetstagaren har rekryteringsbidrag och vuxenstuderar, deltar i teckenspråksutbildning, deltar i svenskundervisning för invandrare, eller i utbildning som avser facklig verksamhet).

Ett system med samma omfattning som i dag och som hanteras av endast en statlig myndighet, i form av FK, skulle därmed förutsätta en inrapportering av uppgifter till denna myndighet från arbets-

givare, Centrala studiemedelsnämnden samt, avseende den fackliga utbildningen, från facklig organisation, arbetstägaren själv eller arbetsgivaren.

Föreligger anställning under den semesterlönegrundande frånvaron?

Semesterförmånerna förvärfas under anställning. De ersättningar som enligt socialförsäkringslagen är s.k. bosättningsbaserade, t.ex. föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå är inte främst avsedda att ersätta eventuella inkomstförluster. Att anställning föreligger är därför inget som behöver framgå av de uppgifter FK har i försäkringsärendet. De ersättningar som CSN utbetalar går inte heller alltid till personer som har en anställning.

Beräkningsunderlag för semesterlönen

Enligt nuvarande bestämmelser är det arbetstägarens förfallna lön under intjänandeåret som är beräkningsunderlag för semesterlönen. För varje dag med semesterlönegrundande frånvaro läggs till summan av förfallen lön en genomsnittlig dagsinkomst.

FK har inte uppgift om förfallen lön under perioden 1 april – 31 mars. Om arbetsgivaren skulle åläggas att skicka in uppgift om detta till FK kvarstår ett administrativt moment för denne att utföra.

Det underlag FK har är i stället den försäkringsersättning man betalar ut under frånvaron. Skulle den kunna läggas till grund för semesterlöneberäkningen, t.ex. genom att man för varje utbetald ersättning gör ett påslag som skall utgöra semesterlön? Så sker enligt pensionsystemet, där utbetalningar ur socialförsäkringen är pensionsgrundande.

Försäkringsersättningen under frånvaron är i flertalet fall (sjukpenning m.m.) relaterad till en andel av den förväntade inkomsten, dock högst upp till viss nivå. I andra fall är emellertid ersättningen på en lägre nivå (t.ex. föräldrapenning på lägstanivå). Om alla ledigheter skulle ge lika mycket i semesterlön skulle påslaget på de olika ersättningarna vara olika stort. Den främsta invändningen mot att låta försäkringsersättningarna i sig utgöra beräkningsunderlag för semesterlön torde emellertid vara att de knappast kan

läggas till grund för en semesterlön som når upp till ordinarie lön, eftersom de inte avser att ersätta lönen fullt ut.

Alternativa beräkningsunderlag är den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) och den taxerade inkomsten av tjänst.

SGI avser förväntade framtida inkomster, inte tidigare förfallen lön. Ett problem med att basera systemet på SGI, är att SGI-systemet och administrationen runt detta enligt kontakter med RFV är behäftad med vissa problem. Det kan ibland vara svårt att bedöma om uppgifterna är korrekta, hur varaktiga de är m.m. Det kan därför vara mindre lämpligt att basera ännu ett ersättningssystem på SGI. En fördel med SGI torde vara att den kan läggas till grund för semesterlöneberäkningen utan att bearbetning måste göras för frånvaro. Annan bearbetning kan emellertid behöva göras, såsom att plocka bort förväntade uppdragsinkomster.

Skulle i stället den taxerade inkomsten av tjänst väljas som beräkningsunderlag måste den uppgiften rensas från ersättningar som utgått under frånvaro och även från andra poster såsom inkomst från uppdrag och pension. Ett problem med den taxerade inkomsten kan också vara att taxeringsbeslut normalt fattas i augusti. Om det inför sommarsemestern skall göras en semesterlöneberäkning finns inte tillgång till uppgift om det senaste taxeringsåret. En period ännu längre tillbaka i tiden än intjänandeåret skulle då läggas till grund för semesterlöneberäkningen. Dessutom förekommer att taxeringsbeslut överklagas och att ett definitivt beslut fattas ännu senare än året efter inkomståret.

Är dag med ersättning = semesterlönegrundande frånvarodag?

Det är endast de frånvarodagar då arbetstagaren skulle ha arbetat som är semesterlönegrundande. Vissa av de försäkringsersättningar som utbetalas under frånvaron utgår emellertid även under dagar då arbetstagaren oavsett sjukdom eller dyl. hade varit ledig (lördagar, söndagar och andra helgdagar). Viss försäkringsersättning beräknas alltså kalendariskt. Följaktligen:

- i de fall försäkringsersättningen utgår kalendariskt (t.ex. sjuk- och föräldrapengarna) är inte varje dag med ersättning = semesterlönegrundande frånvarodag. I de fall dag med ersättning = dag då arbetstagaren är ledig (helt eller delvis) från anställningen, är dagen = med semesterlönegrundande frånvarodag.

Ett system i statlig regi torde förenklas om det bestäms att varje dag med försäkringsersättning = semesterlönegrundande dag.

Vet FK när tidsgränserna för semesterlönegrundande frånvaro löper ut? (t.ex. 180 dagar vid sjukfrånvaro)

I de fall det inte finns någon särskild tidsgräns i semesterlagen (havandeskapspenning, tillfällig föräldrapenning, dagpenning vid totalförsvarplikt) torde detta inte vara något problem. Då är försäkringsersättningens tidsgräns också tidsgränsen för hur många dagar som är semesterlönegrundande.

I de fall försäkringsersättning utbetalas kalendariskt (måndag–söndag) kan FK se när tidsgränserna löper ut.

Om det finns försäkringsersättningar där den semesterlönegrundande frånvaron har en särskild tidsgräns i semesterlagen men FK:s betalning inte är kalendarisk ser inte FK när tidsgränserna löper ut.

Ett system i statlig regi torde förenklas om det bestäms att tidsgränserna för hur länge en frånvaro är semesterlönegrundande och hur länge en försäkringsersättning utgår räknas på samma sätt.

3.4.4 Utbetalning av semesterlönen

Enligt semesterlagen skall semesterlönen i princip utbetalas i samband med semesterledigheten. Semesterlönebestämmelserna är så formulerade att semesterlönen skall bli lite högre än den vanliga lönen. En tanke är att man inte bara skall ”ha råd” att vara ledig, utan också kunna använda semesterledigheten till kanske en resa eller dylikt, och därmed klara av tillfälligt högre utgifter. Om lagen då inte föreskrev att semesterlönen skall utgå vid semestertillfället skulle denna målsättning inte uppnås.

Lagen innehåller emellertid ett undantag från den bestämmelsen. För de arbetstagare som har fast tidlön per vecka eller månad kan arbetsgivaren betala den löpande lönen och i efterhand göra semesterlönekalkylen och då betala den lön som eventuellt återstår. Detta för att förenkla administrationen.

Om arbetsgivaren inte längre skulle betala all semesterlön verkar det sannolikt att det skulle tas ytterligare steg bort från principen om att semesterlön skall utgå vid semesterledighet. Om FK skall

betala ut semesterlönen vid semestertillfällena måste någon form av anmälan från arbetstagaren lämnas till myndigheten.

Rimligare vore antagligen att FK vid någon tidpunkt på året, förslagsvis när intjänandeåret löpt ut, räknar ut hur mycket semesterlön som tjänats in under frånvaro och utbetalar detta till arbetstagaren direkt eller till bankkonto som denne anvisat. Pengarna skulle då finnas vid den tidpunkt då den största delen av semesterledigheten tas ut, dvs. under sommaren. Ett principiellt problem kan kanske vara att denna del av semesterlönen då inte bara tappar kopplingen i tid till semesterledigheten, utan sambandet mellan semesterledighet och semesterlön ytterligare försvagas och semesterlönen mer får karaktären av inkomstförstärkning. Det senare kan emellertid i någon mån sägas redan gälla beträffande semesterlönen för dem med fast tidlön. Även ”uppräknings” av semesterlönen utbetalas ju utan samband med semesterledigheten i de fall arbetstagarna vid semestertillfället får sin vanliga lönenivå.

3.4.5 Sparande av semester

Om arbetstagaren skall spara semesterdagar till ett senare år uppstår frågan om staten bör hålla inne den del av en så stor del av den särskilda semesterlönen som motsvarar de dagar som skall sparas. Detta torde förutsätta någon form av anmälan och blir mycket komplicerat.

1974 års semesterkommitté föreslog att staten skulle betala ut all semesterlön som tjänats in under semesterlönegrundande frånvaro även om arbetstagaren sparar dagar, men att denne skulle informera arbetsgivaren om hur mycket han fått från staten. Arbetsgivaren skulle sedan i sin tur lägga ihop det han själv skall betala med det arbetstagaren fått från staten och ur totalsumman beräkna hur mycket semesterlön som belöper på de dagar som skall sparas, och sedan hålla inne den summan från det han själv skall betala ut till arbetstagaren det semesteråret.

Om inte en åtgärd såsom den som föreslogs av semesterkommittén vidtas skulle ytterligare ett steg tas bort från principen att semesterlön skall utgå vid semestertillfället. Samtidigt tycks ett bibehållande av principen i sparandesituationer innebära ett administrativt merarbete för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Det kan tilläggas att en liknande situation uppkommer om semesterlagen ändras så att det blir möjligt att omvandla semester-

dagar till ledighet i del av dag, enligt förslagen i kommitténs delbetänkande⁵. I de fallen skall ju den semesterlön som belöper på de dagar som omvandlas inte betalas ut. Då bör också den del av semesterlönen som tjänats in under frånvaro hållas inne eller, om den betalas ut, dras från den semesterlön som arbetsgivaren skall betala.

3.4.6 Hur skulle en förändring påverka kollektivavtalen?

För merparten av de anställda hos staten och i kommuner och landsting, närmare bestämt de som har ”fast lön”, utgörs semesterlönen av den aktuella månadslönen samt ett semestertillägg. Arbetstagaren har i enlighet med lagens principer rätt till semester med semesterlön i så många dagar som motsvarar anställningstiden, inklusive den semesterlönegrundande frånvaron, under intjänandeperioden. Frånvaron påverkar alltså hur många betalda dagar man har rätt till, men inte semesterlöneberäkningen.

Även för majoriteten av tjänstemän inom privat sektor gäller att semesterlönen utgörs av den aktuella månads- eller veckolönen plus ett tillägg till den fasta lönen baserat på summan av rörliga lönedelar. Frånvaron påverkar (framför allt) hur många betalda dagar arbetstagaren har rätt till. Det kan läggas till att frånvaron kan påverka semesterlöneberäkningen vad gäller uträkningen av tillägget som baseras på de rörliga lönedelarna.

Om den del av semesterlönen som beror på semesterlönegrundande frånvaro betalas av staten, skulle arbetsgivaren för dessa arbetstagare behöva göra ett avdrag på semesterlönen för att inte dubbel ersättning skall betalas ut. 1974 års semesterkommitté föreslog att det skulle finnas en möjlighet till arbetsgivarinträde. Kollektivavtal skulle få träffas om att arbetsgivaren som utbetalat semesterlön för frånvaro inträder i arbetstagarens ställe vad gäller rätten till ersättning från staten.

3.4.7 En modell

Mot bakgrund av ovan genomgång skulle – resonemangsvis – en modell för ett statligt system kunna utformas på sätt som följer.

⁵ SOU 2002:58.

- Enligt semesterlagen skall arbetsgivaren för uträkningen av antal betalda semesterdagar tillgodoräkna arbetstagaren semesterlönegrundande frånvaro på samma sätt som i dag. Semesterlagen anger att semesterlön som tjänats in under sådan frånvaro utgår enligt en ny lag.
- Arbetsgivaren åläggs att inrapportera all sjukfrånvaro till FK, för myndighetens beräkning av semesterlön.
- I semesterlagen införs bestämmelser om att den arbetstagare som vill spara semesterdagar till ett senare år (eller omvandla semesterdagar till ledighet i del av dag, om en sådan möjlighet tillförs lagen), skall underrätta arbetsgivaren om hur mycket han har fått i semesterlön ur semesterlönefonden. Med ledning av detta kan arbetsgivaren sedan minska semesterlönen med så mycket som motsvarar de dagar som skall sparas.
- Genom den nya lagen inrättas en statlig semesterlönefond. Genom lagen åläggs arbetsgivare att betala en ”särskild semesterlöneavgift” till fonden. Uträkning och utbetalning av semesterlön (administrationsansvaret) från fonden hanteras av RFV/FK. Fondens medel förvaltas enligt lagen om förvaltning av vissa fonder inom socialförsäkringssystemet.
- Enligt den nya lagen har man som arbetstagare rätt till särskild semesterlön enligt följande. För varje dag med semesterlönegrundande frånvaro tolv procent av arbetstagarens senast uppgivna SGI, rensad från allt som inte är att hänföra till inkomst av anställning, delad med 365.
- Då grundförutsättningen för semesterförmåner enligt semesterlagen alltså skulle vara att anställning föreligger, får det ligga i FK:s uppgifter enligt den nya lagen att kontrollera detta.
- Utbetalning av semesterlön ur semesterlönefonden sker en gång årligen, t.ex. den 1 juni. Då utbetalas allt som tjänats in under semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.
- Den nya lagen innehåller bestämmelser om besvär mot beslut som fattats om denna del av semesterlönen.
- I lagstiftningen om rekryteringsbidrag för vuxenstudier och statsbidrag för teckenspråksutbildning för vissa föräldrar införs bestämmelser om skyldighet för CSN att avisera bidragsmottagarens försäkringskassa att ersättning utgår för ledighet som kan vara semesterlönegrundande. FK får sedan undersöka om semesterlön skall utgå. För deltagande i svenskundervisning för invandrare måste motsvarande rapportering göras av den för SFI-undervisningen ansvariga kommunen.

- Lagstiftningen ändras så att tidsgränser och sättet att ”konsumera” dagar blir lika i de lagar som berörs.

3.4.8 Argument för och emot

I ljuset av ovan genomgång, vad talar för en ändring? Det verkar rätt sannolikt att viss administrativ förenkling skulle uppnås vid en ändring. Detta trots att arbetsgivaren fortfarande skulle ha kvar att beakta frånvaro för uträkning av antal semesterdagar med semesterlön, vara tvungen att justera beräkningsunderlaget med anledning av utbetald ersättning under en semesterlönegrundande frånvarodag samt sannolikt får en del ny administration med anledning av ändringen, t.ex. i samband med sparande av semester.

Följande faktorer kan anses tala mot en ändring.

Bör en så stor ändring göras om arbetsgivaren ändå inte blir av med all administration runt semesterlönegrundande frånvaro?

Kan en ändring anses gå på tvärs mot den aktuella tendensen i arbetslivspolitikerna med avseende på sjukfrånvaro och arbetsskada? Om den aktuella tendensen i arbetslivspolitikerna är att försöka hitta vägar som förstärker arbetsgivares ansvar för frågor om ohälsa, skulle man kunna hävda att ett förslag om att staten tar över ansvaret för semesterlön som tjänas in under sådan frånvaro inte är konsistent med arbetslivspolitikerna i övrigt.

Är det rätt sätt att utnyttja myndigheternas resurser? Semesterlönen skulle som nämnts antagligen, administrativt och finansiellt, lämpligast hanteras åtskild från socialförsäkringen i övrigt. Någon materiell prövning av själva rätten skulle inte behövas, men däremot kan förutses att FK måste lägga ned en del arbete ned på att kontrollera och sammanställa uppgifter och i övrigt hantera ett nytt system. Detta torde inte främst vara ”kvalitativa” uppgifter, men väl uppgifter som kvantitativt skulle ta en del resurser i anspråk. En ändring bör inte genomföras om det inte samtidigt görs förenklingar i regelsystemet, dels för att myndighetens arbete inte skall bli för betungande ur resurssynpunkt, dels för att skapa förutsebarhet och rättssäkerhet för den enskilde arbetstagaren.

På flera avtalsområden har man hittat regler som innebär en förenklad hantering av semesterlönegrundande frånvaro. Den förenklade hanteringen bygger på att man kan betala semesterlön i form av den löpande lönen plus ett schablon tillägg. Det är oklart om och hur man skulle tillämpa sådana semesterlönebestämmelser om sta-

ten övertar betalningsansvaret för semesterlön som tjänats in under semesterlönegrundande frånvaro.

Ett alternativ till att låta staten ta över semesterlöneansvaret för all semesterlönegrundande frånvaro kunde vara att flytta över ansvaret för endast viss sådan frånvaro, t.ex. föräldraledighet. Sådan ledighet svarar för en väsentlig del av all frånvaro och den föräldraledighet som är semesterlönegrundande är alltid förenad med ersättning från staten, varför försäkringskassan alltid har vetskap om den. Det kan dock konstateras att huvuddelen av de frågetecken och invändningar som anförts mot att flytta över ansvaret för all semesterlönegrundande frånvaro också kan anföras mot att göra en sådan ändring endast avseende föräldraledighet. Kommittén anser därför att inte heller en sådan, mer begränsad, ändring av ansvaret för den semesterlön som tjänas in under frånvaro bör föreslås.

Avslutningsvis konstaterar kommittén att det är fel tillvägagångssätt att försöka åtgärda de problem som vållas av krångliga regler och omfattande administrativa uppgifter för arbetsgivaren genom att ansvaret för dessa uppgifter flyttas från arbetsgivaren till FK. Det innebär ingen lösning på problemet i sig. I stället bör regelverket i möjligaste mån göras enklare.

3.5 Slutsatser

Kommittén konstaterar att semesterlagen måste betraktas som en ändamålsenlig lagstiftning. Den reglerar en stor mängd frågeställningar och situationer på ett för alla arbetstagare centralt område. De frågor som inte reglerats fullt ut i lagen fylls ut och kompletteras genom olika slags kollektivavtalsregleringar. För stora delar av arbetsmarknaden har också de delar av lagen som är särskilt tekniskt komplicerade ersatts av avtalsbestämmelser som förenklar hanteringen av semesterfrågorna. Även om kollektivavtalsbestämmelser ersatt delar av lagen kvarstår det faktum att lagen i sig i vissa delar är komplicerad. Komplexiteten torde vålla störst problem bland mindre företag. Det finns därför all anledning att försöka hitta förenklingar. En förenkling torde innebära att reglerna blir långsiktigt mer stabila.

I detta kapitel har vi gått igenom ett antal idéer om mer eller mindre genomgripande ändringar i lagen. Kommittén konstaterar att ett system utan krav på intjänande av semesterförmånerna

skulle förenkla semesterlagstiftningen avsevärt, men samtidigt bli orimligt i ett antal avseenden. Det bör finnas en proportionalitet mellan anställningstiden å ena sidan, i vilken både arbete och (för att låna departementstchefens ord i 1976/77 års proposition⁶) sådan frånvaro som arbetsgivare normalt bör räkna med skall ingå, och semesterförmånernas omfattning å den andra.

Kommittén konstaterar vidare att ett system som innebär parallellt intjänande under semesteråret väcker ett antal frågor som kan innebära behov av delvis nya regler. Ett sådant system skulle inte innebära förenklingar i sådan utsträckning att en ändring bör göras. Att införa en möjlighet att ta ut ännu inte intjänad betald semester skulle medföra behov av ytterligare regler. Kommittén anser dock att reglerna för semesterlönegrundande frånvaro bör förenklas och återkommer till detta i nästa kapitel.

Bestämmelserna om semesterlöneberäkningen hör till lagens mer komplicerade. I detta kapitel har vi konstaterat att vissa förenklingar bör göras, med avseende på vilka poster som bör ingå i underlaget för beräkningen av semesterlönen och med avseende på skillnaderna i beräkningen av semesterlön för ordinarie respektive sparad semester. Vi återkommer i nästa kapitel till de konkreta ändringsförslagen. Då presenteras ytterligare ett par ändringsförslag som har att göra med lagens ekonomiska semesterförmåner.

I kapitel 4 kommer också de övriga ändringar som kommittén anser bör göras i förenklingssyfte att tas upp.

⁶ Prop. 1976/77:90, sid. 125.