

Till statsrådet Mona Sahlin, 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 före avtalssekreterare Hans Karlsson som ordförande. Som ledamöter förordnades den 6 mars riksdagsledamöterna Laila Bjurling (s), Nils-Göran Holmqvist (s), Barbro Feltzing (mp), Rolf Kenneryd (c), Maria Larsson (kd), Christel Anderberg (m) samt pappersarbetare Anders Wiklund (v) och jur.kand Erik Ullenhag (fp).

Representanter för arbetsmarknadens parter har knutits till kommittén. Genom beslut den 6 mars 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.

Samma dag 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 förordnades chefsjuristen Jens Karlsson (Företagarnas riksorganisation) som expert.

Den 6 mars förordnades Per Ewaldsson som huvudsekreterare. Den 27 juni förordnades Joa Bergold, Mats Essemyr och Ingemar Göransson samt den 10 juli Katarina Novak som sekreterare på deltid. Kommitténs assistent är Åsa Malmgren.

Härmed överlämnar kommittén ett delbetänkande om frågan om semester som del av dag. Det innehåller inte ett färdigt förslag att lägga till grund för lagstiftning. Delbetänkandet är ett diskussionsunderlag om hur en rätt för arbetstagaren att omvandla semesterledighet till ledighet i del av dag eller timmar kan införas i semesterlagen. Det kommer att utgöra en viktig grund för kommitténs fortsatta arbete.

En reservation har lämnats av ledamoten Rolf Kenneryd och ett särskilt yttrande av ledamoten Barbro Feltzing.

Stockholm i september 2001

Hans Karlsson

Laila Bjurling

Nils-Göran Holmqvist

Barbro Feltzing

Rolf Kenneryd

Maria Larsson

Christel Anderberg

Anders Wiklund

Erik Ullenhag

/Per Ewaldsson

Joa Bergold

Mats Essemyr

Ingemar Göransson

Katarina Novak

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Utredningsuppdraget och inriktningen på delbetänkandet	11
1.1 Uppdraget.....	11
1.2 Delbetänkandets inriktning.....	12
2 Kort om gällande rätt	15
3 Semester som del av dag – diskussion	17
3.1 Varför semester som del av dag?.....	17
3.2 Kan semesterlagen tillämpas på semester som del av dag?....	19
3.2.1 En ny bestämmelse i semesterlagen.....	20
3.2.2 Tillämpningen av lagens bestämmelser i övrigt	24
3.3 Medger Sveriges internationella åtaganden semester som del av dag?.....	32
4 Diskussion om konsekvenser	35
5 Tidigare utredningar	39
5.1 SOU 1988:54 Om semester	39
5.2 SOU 1992:27 Årsarbetstid	40
5.3 SOU 1996:145 Arbetstid – längd, förläggning och inflytande	42

6	Finns bestämmelser om semester som del av dag i kollektivavtal?.....	43
7	Finns semester som del av dag i andra länder?	45
	Reservation och särskilt yttrande.....	49
Bilagor		
	<i>Bilaga 1: Kommittédirektiv.....</i>	51
	<i>Bilaga 2: Semesterlag SFS 1977:480.....</i>	63

Sammanfattning

Kommittén har i uppdrag att utreda och lägga förslag om olika arbetstidsfrågor. Det handlar om arbetstidens längd, förläggning, EG-regler m.m. En annan del av uppdraget gäller att föreslå ändringar i semesterlagen. Det handlar om att göra lagen mer flexibel och enklare att tillämpa. Här ingår bl.a. frågan om att kunna ta ut del av semestern som del av dag. Dessutom skall kommittén pröva om lagstiftning som rör arbetstid, semester och annan ledighet kan samordnas bättre för att göra tillämpningen enklare. Huvuddelen av uppdraget skall presenteras i juni 2002 och det sista betänkandet skall lämnas i mars 2003.

Detta delbetänkande behandlar frågan om semester som del av dag ("timsemester"). Syftet med en sådan reform är att arbetstagare skall kunna använda sin semesterledighet på ett mer flexibelt sätt än idag. Det är semester överstigande fyra veckor och sparad semester som avses. Om ledigheten delas upp i del av dag kan den t.ex. användas för att förkorta arbetstiden per dag eller vecka.

Vi konstaterar att det går att införa en rätt att få semesterledighet omvandlad till timsemester i semesterlagen, trots att lagens semesterbegrepp innebär en rätt till sammanhängande ledighet för vila och rekreation. Olika modeller för att införa rättigheten är tänkbara och arbetet med detta delbetänkande visar att vi måste pröva flera.

Utformningen av den modell som beskrivs i delbetänkandet har syftat till att utgå från den gällande semesterlagen. Modellen innebär i korthet följande.

En rätt att få semesterledighet omvandlad till timsemester skall utgå från den enskilde arbetstagaren. Det är hans eller hennes önskemål och behov som skall kunna leda till ledighet i halva dagar, del av dag eller timmar. En eventuell omvandling till

timsemester förutsätter därmed att arbetstagaren tar initiativ till detta.

Av detta synsätt följer att en rätt att ta ut timsemester inte får försvaga rätten till ledighet i hela dagar. En möjlighet att ta ut timsemester bör därmed bygga på lagens nuvarande synsätt att semester beräknas i hela dagar. Arbetstagaren ges en valmöjlighet mellan att få ut semester överstigande fyra veckor och eventuell sparad semester i hela dagar eller få dagarna omvandlade till timsemester.

En möjlighet till timsemester väcker bl.a. frågor om vilket inflytande den enskilde arbetstagaren bör ha över förläggningen av sådan ledighet. Ändringar i semesterlagen aktualiserar också frågan om hur lagen kan göras enklare att tillämpa, särskilt för små företag. Båda dessa frågor hänger nära samman med övriga delar i vårt uppdrag. Att lösa dem nu hade inneburit att vi också skulle ha penetrerat övriga delar i vårt uppdrag. Den tid vi har haft till vårt förfogande för detta delbetänkande har inte medgett en så omfattande analys.

Vi har därför valt att i detta skede av utredningen lägga inflytande- och förenklingsfrågor åt sidan. Den modell för timsemester som vi beskriver knyter följaktligen an till semesterlagens nuvarande innehåll och uppbyggnad i största möjliga utsträckning.

För att kunna beskriva en fungerande modell måste vi se på lagen så att den arbetstagare som aktualiserar sin rätt att få ledighet omvandlad till timsemester har en direkt rätt till samråd med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Om arbetstagaren aktualiserar sin rätt att få ledigheten omvandlad undantas dessa dagar från en förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen om en samlad förläggning av hela semesterledigheten.

Det faktum att det endast är den enskilde arbetstagaren som kan förfoga över rätten att få ledighet omvandlad till timmar gör att arbetsgivare och facklig organisation inte kan besluta om detta utan uttryckligt medgivande av alla berörda arbetstagare. Arbetsgivare och fack kan alltså inte utan att varje enskild arbetstagare uttryckligen samtycker därtill besluta att använda semester överstigande fyra veckor i t.ex. halva dagar eller timmar för att förkorta arbetstiden per dag eller vecka under viss period.

Då denna modell inte innehåller ändrade inflytanderegler innebär den att arbetstagaren måste komma överens med arbetsgivaren om hur timsemestern skall förläggas. Beslutanderätten kvarstår i princip hos arbetsgivaren. Men vi anser samtidigt att arbetsgivaren inte skall kunna förlägga semester

uppdelad i timmar på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål. Då skulle syftet med reformen urvattnas. Kommer man inte överens om hur timsemestern skall förläggas bör därför arbetstagaren ha kvar rätten till hela dagar.

Eftersom vi i detta skede har lagt vissa frågor åt sidan är den modell vi beskriver endast en "förslagsskiss", inte ett förslag att lägga till grund för lagstiftning. Delbetänkandet blir en plattform för fortsatt diskussion. De överväganden som skissen bygger på kommer att vidareutvecklas i vårt fortsatta arbete. När vi i juni 2002 lägger förslag om förkortning av normalarbetstiden, utökad ledighet, arbetstagarnas inflytande över arbetstidens förläggning, förenklingar i semesterlagen m.m. kommer vi också att lägga det "färdiga" förslaget om timsemester.

1 Utredningsuppdraget och inriktningen på delbetänkandet

1.1 Uppdraget

Kommittén har i uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning.

Vad gäller arbetstiderna skall kommittén lämna förslag till en ny reglering som ger den enskilda arbetstagaren ett större inflytande än idag beträffande arbetstidens förläggning. Förslagen skall samtidigt ge en god flexibilitet i produktionen. Vidare skall genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv i svensk lag ses över. Kommittén har i uppdrag att föreslå ett tydligare genomförande av direktivet. Även frågan om arbetstidens längd ingår i kommitténs uppdrag. Uppdraget i denna del handlar om att pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. Också regleringen av övertidsarbete skall ses över. Kommittén skall redovisa sina överväganden och förslag om arbetstidsfrågorna senast den 1 juni 2002.

Beträffande semesterledighet har kommittén att senast den 1 september i år lämna förslag till en ändring av semesterlagen som ger arbetstagaren rätt att ta ut en del av semestern som del av dag. Den del som avses är den semester som överstiger fyra veckor samt sparad semester. Vidare skall kommittén lämna förslag om förenklade regler för intjänande av betald semester och se över reglerna för semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlagen skall även i övrigt ses över i förenklingssyfte, särskilt för att göra lagen lättare att tillämpa för små företag. Denna del av uppdraget skall i likhet med arbetstidsfrågorna redovisas senast den 1 juni 2002.

Till sist har kommittén också i uppdrag att pröva möjligheten att i förenklingssyfte slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. Även här anger direktiven att det framförallt är de små företagens situation som skall underlättas. Denna del av uppdraget skall redovisas senast den 1 mars 2003.

1.2 Delbetänkandets inriktning

Vårt uppdrag rymmer frågor om hur mycket vi skall arbeta, på vilka tider arbetet skall utföras och vilket inflytande enskilda arbetstagare skall ha över såväl arbetstidens som ledighetens förläggning. Hur dessa frågor regleras har central betydelse för verksamhetens bedrivande inom både privat och offentlig sektor. Samtidigt löper som en röd tråd i vårt uppdrag att föreslå ändringar som gör regelverket lättare att tillämpa, särskilt för små företag.

Det är uppenbart att dessa frågor hänger ihop och påverkar varandra. De har central betydelse för alla arbetstagares möjligheter att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv i övrigt. Den tid vi lägger på arbete och de möjligheter vi har att påverka vår arbetstidsförläggning är av avgörande betydelse för hur vi får vardagslivet att fungera. Samtidigt är den tid som läggs på arbete och det arbetsutbud som ställs till företags och offentliga verksamheters förfogande avgörande för den ekonomiska och sociala välfärden i samhället.

Eftersom frågorna hänger ihop måste förslagen ses i ett sammanhang. Ett förslag till förändring måste ses i ljuset av de andra. Enskildheterna kommer att vara viktiga, men det är först när man ser dem vid sidan av de andra delarna som deras fulla värde kan mätas.

Det är också uppenbart att uppdraget rymmer intressen som inte alltid drar åt samma håll. Det är därför nödvändigt att göra en helhetsbedömning av uppdraget och de förslag vi skall lägga. Inom helhetens ram måste de olika komponenterna vägas mot varandra.

En ändring av semesterlagen som ger arbetstagaren en rätt att ta ut del av semestern som del av dag har följaktligen ett nära samband med uppdraget i övrigt. Redan i samband med denna ändring av semesterlagen aktualiseras t.ex. frågor om inflytande. Bör en möjlighet att få ut semester i timmar åtföljas av ett förslag som ger arbetstagaren ett större inflytande över semestertimmarnas förläggning? Självklart blir de aktuella timmarna mer värda för arbetstagaren om han eller hon kan påverka förläggningen av dem. En jämförelse kan göras med vad semesterlagen innehåller om förläggningsfrågor, t.ex. beträffande sparad semester. Lagen säger att arbetstagaren kan bestämma vilket år de sparade dagarna skall tas ut. Men om han eller hon inte kommer överens med arbetsgivaren om när under året de skall förläggas bestämmer arbetsgivaren.

Går vi in på frågor om inflytande över förläggningen av ledigheten aktualiseras inflytandefrågor i övrigt i semesterlagen och i andra ledighetslagar. Även frågan om inflytande över arbetstidens förläggning aktualiseras. Det senare hör till en av kommitténs huvudfrågor. Vi har också i uppdrag att föreslå förenklingar i såväl semesterlagen som övriga ledighetslagar. Även dessa frågor borde egentligen diskuteras i samband med förslag om ändringar i semesterlagen för att möjliggöra semester som del av dag.

Om vi nu grep oss an de inflytande- och förenklingsfrågor m.m. som aktualiseras i samband med förslaget om semester som del av dag skulle vi alltså redan i detta skede behöva penetrera flera andra viktiga frågor i vårt uppdrag. En så omfattande analys har inte varit möjlig att göra med den tid vi har haft på oss. Vi har därför bestämt oss för följande inriktning på delbetänkandet.

Vi kommer att pröva om semester som del av dag kan införas inom den befintliga semesterlagens ram. Som kommer att framgå i kapitel 3 är detta möjligt. Av ovan anförda skäl lägger vi nu frågor om inflytande och förenklingar m.m. åt sidan och återkommer till dem i vårt fortsatta arbete. Inflytandefrågan hanterar vi alltså i detta skede genom att knyta an till de regler som redan finns i lagen.

Man kan tänka sig olika sätt att beskriva hur en rätt att ta ut semester som del av dag kan införas i semesterlagen. Hur omfattande ändringarna i lagen blir beror på vilket sätt som väljs. Det sätt vi väljer (i kapitel 3) innebär en modell som inför rätten till semester som del av dag utan omfattande ändringar av lagens uppbyggnad och systematik. Därmed föregrips inte våra kommande överväganden. Denna modell utesluter inte på något sätt andra modeller. Vi kommer att pröva olika tänkbara modeller i vårt fortsatta arbete. Då skall vi också pröva frågor om inflytande och enklare regler.

Det vi presenterar nu bör inte ses som ett färdigt förslag att lägga till grund för lagstiftning, utan som en "förslagsskiss". Delbetänkandet tjänar som en plattform för fortsatt diskussion om hur semesterlagen kan göras mer flexibel ur arbetstagarens synpunkt. Diskussionen i kapitel 3 uppmärksammar en del frågeställningar som vi inte löser nu, men som måste lösas i ett färdigt förslag.

Tillsammans med övriga delar i vårt uppdrag skall vi nu arbeta vidare med dessa frågeställningar, liksom frågorna om inflytande

och enklare regler. När vi i juni 2002 lägger förslag om kortare arbetstid, ändrade arbetstids- och semesterregler, inflytande och förenkling, läggs också det "färdiga" förslaget om semester som del av dag.

2 Kort om gällande rätt

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft år 1938. Den gällde i princip alla privat- och offentliganställda, dock var statsanställda tjänstemän undantagna. Lagen innebar en rätt till ledighet om tolv dagar per år.

Semesterledigheten och andra semesterförmåner har sedermera successivt byggts ut. Lagstiftningen har hela tiden haft skydds- och socialpolitiska motiv. En viktig aspekt har varit att utjämna semesterförhållanden mellan olika löntagargrupper och se till att även de som inte erhåller kollektivavtalade semesterförmåner får rätt till rimliga villkor enligt lag. Semesterledighetens grundläggande syfte har hela tiden varit att tillgodose arbetstagarnas rätt till vila och rekreation.

Den nu gällande semesterlagen trädde i kraft år 1978. Då infördes den femte semesterveckan och lagstiftningen genomgick även i övrigt viktiga förändringar vad gäller semesterlönens beräkning, utbyggd rätt till semesterlönegrundande frånvaro m.m.

Semesterlagen anger att lagens förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Undantag görs för korttidsanställda och de arbetstagare som utför arbetet i hemmet eller annars under sådana förhållanden att arbetsgivaren inte har kontroll över hur arbetet är anordnat. Semestern beräknas i hela dagar, kl. 00.00–24.00. Semesteråret räknas från 1 april till 31 mars. Den arbetstagare som anställs efter den 31 augusti har endast rätt till fem semesterdagar det semesteråret.

Semesterlön tjänas in under intjänandeåret, vilket är den tolv månadersperiod som föregår semesteråret. Antalet dagar med semesterlön under semesteråret står i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte har varit anställd under hela intjänandeåret blir del av semesterledigheten obetald. Sådan ledighet kan arbetsta-

garen avstå från. Betald semesterledighet som överstiger tjugo dagar får arbetstagaren spara i högst fem år.

Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlönen inräknas semesterlön för sparad semester som tas ut under intjänandeåret, men inte semesterlönen för det årets "ordinarie" semester. Den senare är nämligen inräknad i semesterlönefaktorn på tolv procent. Viss frånvaro, t.ex. sjuk- och föräldraledighet, är semesterlönegrundande. Den ersättning som arbetstagaren får under sådan frånvaro räknas inte in i semesterlöneunderlaget. I stället får arbetstagaren för varje sådan dag en ersättning som motsvarar ett genomsnitt per dag av lönen under intjänandeåret.

Arbetstagarna har rätt att få en ledighetsperiod om fyra veckor under juni – augusti. Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ förhandla med facket om förläggningen av den ledigheten. Arbetsgivaren skall samråda med den enskilde arbetstagaren om förläggningen av annan ledighet, dvs. den ledighet som överstiger fyra veckor, om inte förhandling med facket har ägt rum dessförinnan.

Om arbetstagarens anställning upphör innan han eller hon har fått sin intjänade semesterlön skall arbetsgivaren istället betala semesterersättning. Sådan ersättning beräknas i princip på samma sätt som semesterlönen.

3 Semester som del av dag – diskussion

Vi konstaterade i avsnitt 2.2 att uppdraget i denna del aktualiserar frågor som hänger nära ihop med de andra delarna i vårt uppdrag. Vi har därför valt att lägga inflytandefrågor m.m. åt sidan i detta skede och återkomma till dem i vårt fortsatta arbete. I detta kapitel kommer vi att visa hur en möjlighet att ta ut semester som del av dag kan införas i semesterlagen och vilka frågeställningar som därvid aktualiseras. Vår utgångspunkt är att göra det med så små ändringar som möjligt av lagens uppbyggnad och systematik, för att inte föregripa vårt fortsatta arbete. Diskussionen blir därmed en plattform som kommer att ligga till grund för arbetet med ett ”färdigt” förslag om semester som del av dag. Först skall vi kort diskutera vad vi bedömer vara argument för och emot semester i del av dag, t.ex. som timmar.

3.1 Varför semester som del av dag?

Frågan om semester som del av dag är inte ny. Den har t.ex. diskuterats i flera tidigare statliga utredningar.

Ett tungt vägande argument för att del av semesterledigheten skall kunna tas ut som del av dag är naturligtvis det bredare användningsområde som öppnas för arbetstagaren.

Den korta ledighet som behövs för att vid enstaka tillfällen uträtta personliga ärenden skulle kunna täckas med semester-timmar i stället för hel semesterdag. Detta är naturligtvis främst i arbetstagarens intresse, men även arbetsgivaren kan ha att vinna på en sådan möjlighet. Det kan argumenteras för att lagen klart och tydligt borde underlätta och ange vissa regler för den typ av överenskommelser som i praktiken redan nu dagligen träffas ute på arbetsplatser, där arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att använda semesterledighet i timmar eller halva dagar för att klara personliga ärenden. Det faktum att sådana överenskommelser

träffas visar att det finns ett behov. Detta bör återspeglas i lagstiftningen.

Ett annat och kanske mer djupgående argument för semester som del av dag är att ledigheten därmed kan användas för att under en viss tid förkorta arbetstiden. En sådan möjlighet kan komplettera annan lag- eller avtalsreglerad ledighet, såsom ledighet enligt ledighetslagarna eller inarbetad tid i arbetstidsbanker, och möjliggöra större variationer beroende på arbetstagares olika önskemål och förhållanden. En möjlighet att korta arbetstiden med hjälp av semester kan underlätta för arbetstagare att i olika skeden av arbetslivet tillgodose olika önskemål. Det kan handla om att göra det lättare att utöva olika fritidsaktiviteter eller att få mer tid till daglig samvaro med barn och familj.

Med det bredare användningsområdet kan sägas att det totala värdet av ledigheten blir större utan att omfattningen av ledigheten ökar.

Vilka är argumenten mot semester som del av dag? Semesterledighet syftar till vila och rekreation. För att främja dessa syften är inte bara ledigheten i sig viktig. Det är också viktigt att ledigheten är sammanhängande och av viss längd. Detta utgör bakgrunden till att ledigheten räknas i dagar och att både tidigare semesterlagar och den nuvarande innehåller regler om arbetstagarnas rätt till sammanhängande ledighet (fyra veckor enligt den nuvarande semesterlagen). Om en möjlighet införs att få del av semestern i mindre enheter än hela dagar kan det finnas en risk att detta synsätt på semesterledighet börjar om inte urholkas så i vart fall naggas i kanten. Samtidigt kan konstateras att vårt uppdrag endast handlar om semester överstigande fyra veckor och sparad semester. Den femte veckan kan redan nu disponeras på ett friare sätt. Den kan t.ex. skjutas upp till ett senare år vilket medför att arbetstagare är fria att vissa år bara ta ut fyra veckors ledighet.

Om en möjlighet införs att dela upp semestern i kortare enheter än dagar kan också finnas risk att semesterlagens förmåner urvattnas på annat sätt. Visserligen bestämmer arbetsgivaren, med iakttagande av vissa förläggningsregler, redan idag om hur all semesterledighet skall förläggas. Och även om det är så att man ute på arbetsplatser i största möjliga samförstånd försöker tillgodose anställdas önskemål, kan naturligtvis inte alltid alla önskemål mötas. Om en möjlighet införs att få ut semester i del av dag eller timmar kan det

finnas risk att svårigheterna att nå enighet om förläggningen ökar. Ett antal semestertimmar som inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål kan sannolikt sägas bli mindre värda för denne än en semesterdag som förläggs på en tid som han eller hon inte har önskat. Detta resonemang pekar på behovet av att utforma reglerna så att det klart framgår att initiativet till semesterledighet som del av dag måste komma från arbetstagaren och att om man inte blir överens om förläggningen bör rätten till hela dagar kvarstå.

Ett annat argument mot semester som del av dag är att en sådan möjlighet kan medföra störningar av verksamheten. Det kan vara svårare att hitta ersättare för enstaka timmar än för hela dagar. Samtidigt kan tänkas andra verksamheter där det är lättare att finna organisatoriska lösningar på frånvaro enstaka timmar än hela dagar.

Ur en lagteknisk synvinkel kan det bli komplicerat att förena en möjlighet till timsemester med den nu gällande semesterlagens systematik. Risken är därmed att lagen blir krångligare att tillämpa, inte minst för små företag som inte har de administrativa resurser som kan behövas för att hantera nya semesterregler. Det finns över huvud taget en risk för administrativt merarbete på företag och inom offentliga verksamheter om inte samtidigt med att möjligheten att få semester som del av dag införs också förenklingar av lagstiftningen genomförs.

Ett antal argument för och emot kan alltså tänkas. Vi återkommer till några av de aspekter som diskuterats ovan i kapitlet om konsekver.

3.2 Kan semesterlagen tillämpas på semester som del av dag?

I detta avsnitt redovisar vi de ändringar som kan göras för att semesterlagen skall kunna tillämpas på uttag av semester som del av dag. Man kan tänka sig olika modeller för ändringarna, modeller som ligger antingen inom eller utanför semesterlagens ram. Rätten till semester som del av dag kan införas inom semesterlagens ram, men med olika metoder som i varierande grad ändrar lagens uppbyggnad och systematik.

Det sätt vi väljer att beskriva skulle innebära en ändring inom lagens ram och utan att göra omfattande ändringar av uppbyggnad och systematik.

Modellen vi beskriver innebär som nämnts inte att andra modeller därmed är uteslutna. Tvärtom kommer vi att pröva olika sätt att genomföra semester som del av dag. Vi kommer då, som sagt, att lägga till inflytande- och förenklingkomponenterna i våra överväganden. En viktig aspekt att också ha med i diskussionerna är hur ett system för semester som del av dag skall passa ihop med de kollektivavtal om "timbanker" och dyl. som finns på arbetsmarknaden

3.2.1 En ny bestämmelse i semesterlagen

Det finns ingen bestämmelse om rätt till semester som del av dag i semesterlagen. Lagen innebär att semesterledigheten tjänas in och tas ut i hela dagar. Avtal om avvikelser från semesterlagens bestämmelser medges så länge avtalet inte inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen. Det förekommer att arbetstagare kommer överens med sina arbetsgivare om att ta ut del av sin semesterledighet som timmar eller halva dagar. Med tanke på att lagen syftar till att ge arbetstagarna rätt till sammanhållen ledighet för vila och rekreation och att lagen därför räknar ledigheten i kalenderdagar som minsta enhet, kan möjligen sådana överenskommelser objektivt sett uppfattas som om arbetstagarens rättigheter inskränks. Men om arbetstagaren är överens med sin arbetsgivare om att ta ut semester på det sättet, aktualiseras bara frågan om ogiltighet om någon part därefter ändrar sig. Vi lämnar denna fråga därhän och konstaterar att någon "rätt" att ta ut semester som del av dag inte föreligger i semesterlagen.

En bestämmelse om detta måste därmed införas. Eftersom vi i detta skede inte går in på inflytandefrågorna skulle i och för sig en sådan bestämmelse kunna göras ganska enkel. Semesterlagen innebär att arbetsgivaren bestämmer om semesterledighetens förläggning med iakttagande av vissa förläggningsregler (10-15 §§ semesterlagen), som bl.a. ålägger arbetsgivaren en skyldighet att förhandla med den fackliga organisationen. Enklast möjliga vore kanske att formulera en regel som säger att "rätten att ta ut" semester som del av dag betyder att arbetstagaren ges "en möjlighet att komma överens med arbetsgivaren" om att dela upp semesterdagar i mindre delar. I övrigt skulle inga förändringar göras.

En sådan lösning svarar emellertid inte på frågan om på vems initiativ semesterdagen skall delas upp, vad som händer om man inte kommer överens, om det skall gå att spara semester i mindre delar än hela dagar, m.m. Inte heller tycks lösningen passa in i semesterlagens nuvarande system för arbetsgivarens förhandlings-skyldighet gentemot den fackliga organisationen vad gäller ledighetens förläggning. För att kunna visa en fungerande modell menar vi därför att denna lösning inte är tillräcklig. Resonemangen måste utvecklas något. En modell för rätten att ta ut semester som del av dag kan beskrivas enligt följande.

Förändringen görs i syfte att förbättra den enskilde arbetstagarens möjligheter att disponera sin semesterledighet på ett friare sätt än vad den nu gällande semesterlagen medger. Vi anser därför att initiativet till att ta ut semester i del av dag eller timmar skall komma från arbetstagaren. Det betyder att huvudregeln fortfarande bör vara att semester avser hela dagar, men att de arbetstagare som så vill skall ha möjlighet att få ut den semester som överstiger fyra veckor och sparad semester som del av dag. Vi anser att den nya möjlighet som därmed öppnas i lagen kan uttryckas så att den arbetstagare som så vill har rätt att få den aktuella semesterledigheten omvandlad till ledighet som del av dag ("timsemester").

Semesterlagens utgångspunkt vad gäller förläggningen av semester överstigande fyra veckor är att arbetsgivaren skall samråda med den enskilde arbetstagaren om inte förhandling innan dess har skett med dennes fackliga organisation (10 § tredje stycket). Arbetsgivaren har alltså en möjlighet att lösa semesterförläggningen, av såväl huvudsemester som resterande dagar, på ett samlat sätt. Bestämmelserna ger samtidigt arbetstagarsidan en möjlighet till kollektivt inflytande. Dessa förhållanden gör att den arbetstagare som vill använda sig av möjligheten till timsemester själv måste vara aktiv.

Vi anser att arbetstagaren måste agera för att rätten att få ledigheten omvandlad i del av dag eller timmar skall aktualiseras. När väl detta har skett måste arbetsgivaren ha en skyldighet att samråda om hur ledigheten skall förläggas. Den skyldigheten måste i första hand gälla i förhållande till den enskilde arbetstagaren. Att göra upp med den fackliga organisationen om förläggningen av timmarna skall kräva att den enskilde arbetstagarens uttryckligen har begärt detta eller samtyckt därtill.

Om arbetstagaren aktualiserar sin rätt att få ledighet omvandlad kan alltså inte 10 § tredje stycket utan vidare tillämpas på sätt som

semesterlagen idag avser. En ny bestämmelse om timsemester måste ta över och ange att i de situationerna skall samråd först och främst ske med den enskilde arbetstagaren. Den justeringen blir nödvändig för att beskriva hur en ”hel” modell för timsemester kan se ut, men innebär inget ställningstagande i frågan om inflytande.

Om förläggningen av semesterledigheten har bestämts utan att arbetstagaren har aktualiserat sin rätt att få ledighet omvandlad till del av dag, måste rimligen rättigheten falla bort. Arbetstagaren kan inte då längre åberopa sin rättighet.

Eftersom vi väljer att nu inte gå in på frågor om ändrade förläggnings- och inflytanderegler, annat än nämnda justering, blir rätten att ta ut timsemester beroende av att arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om hur sådan semester skall förläggas. Arbetsgivaren skall lägga ut ledigheten i enlighet med den överenskommelse som träffas. Kommer man inte överens om hur ledigheten skall förläggas bör arbetstagaren ha kvar rätten till hela dagar, eftersom ledighet i hela dagar även fortsatt bör vara huvudregel. Arbetsgivaren skall inte kunna förlägga timsemester på annat sätt än enligt överenskommelse med arbetstagaren.

Om en situation uppstår där viss del av dag kan läggas ut medan oenighet råder om hur återstående timmar skall förläggas, bör arbetstagaren kunna välja att få ut de timmar man kan enas om och spara återstoden till ett senare år. Svårigheter kan uppstå om man inte heller följande år kommer överens om förläggningen och begränsningsregeln för sparande till slut hindrar fortsatt sparande (man får spara maximalt i fem år). Då återstår endast att arbetsgivaren lägger ut timmarna på tider som arbetstagaren inte har önskat. Vid ett ordinarie arbetstidsmätt om åtta timmar per dag kan det i en sådan situation som mest handla om sju timmar. Detta blir en effekt av den modell vi beskriver i detta betänkande och en risk den arbetstagare som väljer att använda sig av möjligheten till ”timsemester” måste acceptera.

Semesterlagen innehåller några bestämmelser där endast arbetstagaren själv har fri dispositionsrätt och där avvikelser inte är möjliga i kollektivavtal. Ett exempel är möjligheten att avstå rätten till obetald semesterledighet. Det är endast arbetstagaren själv som kan fatta beslut om att avstå sådan ledighet. Vi anser att möjligheten att få ut timsemester också är av den karaktären att den endast skall kunna disponeras av den enskilde arbetstagaren. Arbetsgivaren och den fackliga organisationen bör inte i en förhandling enligt 10 § semesterlagen kunna bestämma att

semester överstigande fyra veckor skall tas ut som timsemester för att under viss period förkorta arbetstiden per dag eller vecka utan uttryckligt medgivande av arbetstagaren. Bestämmelsen som ger arbetstagaren en möjligheten att få ut timsemester bör följaktligen inte vara dispositiv till förmån för kollektivavtal. Huvudregeln bör som nämnts vara att semesterledigheten även fortsatt tas ut i hela dagar.

Den förda diskussionen har berört ovan nämnda frågor om på vems initiativ semesterdagarna skall kunna delas upp etc. Andra frågor återstår emellertid att belysa och besvara. Inflytandefrågan är som nämnts lagd åt sidan i detta skede. Likaså frågor om regelförenklingar. Men den förda diskussionen aktualiserar också andra frågeställningar. Bör det t.ex. formuleras en regel för i vilken tid den arbetstagare som vill ta ut semester som del av dag skall underrätta sin arbetsgivare om det? Gällande semesterlag föreskriver (i 19 §) att den arbetstagare som vill ta ut sparad semester utan sammanhang med semestern i övrigt skall meddela detta två månader i förväg. En sådan frist bör gälla även uttag av sparad semester som del av dag. Men bör något särskilt föreskrivas för uttag som del av dag av årets semester?

En annan fråga som aktualiseras är hur man bör se på det faktum att vi med ovan beskrivna modell inför en ny möjlighet för alla arbetstagare att "skydda" semester överstigande fyra veckor från en samlad förläggning av årets hela semester efter förhandling med facket. Med denna modell får arbetstagare i stället en rätt till enskilt samråd, även dessa som kanske egentligen inte har för avsikt att ta ut i vart fall hela den femte veckan som del av dag. Det räcker att säga att man vill ha ut den aktuella semesterveckan som del av dag för att man skall få rätt till samråd om dess förläggning. Vi kommer att överväga om detta bör föranleda några särskilda regler.

Vidare måste tas ställning till hur lagen skall se på den situation som uppstår när arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommer överens om förläggning av de dagar som arbetstagaren vill få ut som del av dag. Skall dessa dagar då åter omfattas av den förhandlingskyldighet som arbetsgivaren har i förhållande med den fackliga organisationen?

Dessa och andra frågor kommer vi att belysa i det fortsatta arbetet. Vi ägnar återstoden av detta avsnitt till att undersöka hur semesterlagens bestämmelser i övrigt kan tillämpas på den beskrivna modellen av timsemester.

3.2.2 Tillämpningen av lagens bestämmelser i övrigt

Först några ord om den övergripande frågan om hur timsemester bör beräknas.

Om en möjlighet införs i lagen att ta ut viss del av semestern som del av dag bör det prövas om det därmed är lämpligt att övergå till att beräkna den delen av semestern i mindre enheter än kalenderdagar. Kan man, inom den befintliga semesterlagens ram, räkna de fyra första veckorna i kalenderdagar även i fortsättningen och resterande del i timmar?

Vissa fördelar skulle kunna vinnas om den del som skall kunna tas ut i timmar också beräknades i timmar. Man kan uppnå en större exakthet i beräkningen och en del av de besvärligheter (orättvisor) som i dag uppstår beroende på ”trubbigheten” i systemet med hela dagar skulle därmed kunna undvikas. Exempelvis skulle en deltidsanställd tjäna in exakt det antal timmar som motsvarar hans eller hennes arbetstidsmått. Det skulle vid utläggningen av de intjänade timmarna vara möjligt att lägga ut en timma för varje intjänad timma. När ledigheten räknas i dagar kan arbetstagare med olika varianter av skiftarbete eller annars oregelbundet förlagd arbetstid få ut mindre av sin semester än de kollegor som har de omvända förhållandena, om de får sin semesterledighet förlagd under en tid när man har ett färre antal eller kortare arbetspass inlagda. Dessa skevheter (som på en del områden rättas till genom lösningar i kollektivavtal) gäller dock främst huvudsemesterens förläggning och är mindre aktuella beträffande den del av semestern som överstiger fyra veckor.

Utgångspunkten i detta betänkande är emellertid som nämnts att huvudregeln bör vara att semester även i fortsättningen tas ut som hela dagar. Arbetstagare har rätt till hela dagar om de inte själva framför önskemål om del av dag. Det kan då vara mest naturligt att ledigheten även fortsatt beräknas i hela dagar. Ledigheten tjänas in i hela dagar och när den skall tas ut ges arbetstagaren en valmöjlighet mellan hela dagar eller omvandling till del av dag eller timmar. Denna modell blir enklast och mest ändamålsenlig med den uppläggning vi har valt, dvs. att nu visa hur en möjlighet till timsemester kan införas i en i övrigt i princip oförändrad semesterlag. Att beräkna ledigheten i timmar skulle dessutom medföra att arbetsgivare och arbetstagare får två system att hålla ordning på, ett i dagar och ett i timmar.

En övergång till att räkna i timmar skulle dessutom medföra en materiell skillnad i de situationer när arbetstagaren byter arbetstidsmätt mellan intjänandeåret och semesteråret. Har man tjänat in en semesterdag som heltidsanställd och vill få ut den i timmar skulle den vara "värd" åtta timmar vid en normal arbetstidsförläggning. Om denna arbetstagare vid semestertillfället har bytt arbetstidsmätt och t.ex. jobbar halvtid, skulle den dag han eller hon vill ta ut vara värd 8 timmar och motsvara två hela arbetsdagar om dessa är förlagda så att arbetstagaren arbetar fyra timmar per dag. Omvänt, om en halvtidsanställd tjänar in en semesterdag skulle denna vara värd endast fyra timmar vid semester som del av dag. Jobbar denna arbetstagare heltid när den intjänade ledigheten skall tas ut blir det bara en halv dags ledighet.

Dessa svårigheter kan undvikas om vi bibehåller regeln att semesterledighet tjänas in i hela dagar. Till detta läggs möjligheten för arbetstagaren att när uttaget aktualiseras få dagarna omvandlade till del av dag eller timmar. Vi anser att det är arbetstidsmättet vid uttagstillfället som skall gälla för att avgöra hur många timmar ledigheten omvandlas till. En arbetstagare som då har en heltidstjänst har rätt att få en intjänad semesterdag omvandlad till åtta timmars ledighet. Den som jobbar halvtid får dagen omvandlad till fyra timmars ledighet, osv. Detta bör gälla oavsett vilket arbetstidsmätt arbetstagaren hade vid intjänandetillfället.

Viktigt att påpeka är också att semesterlönen inte påverkas mellan den ena lösningen och den andra. Semesterlönen är den intjänade oavsett vilket arbetstidsmätt arbetstagaren har när ledigheten tas ut.

Genomgång av semesterlagens bestämmelser

Semesterledighet avser hela dagar

I 3 § andra stycket anges att semesterledighet avser ledighet enstaka dagar eller perioder av dagar. Här anges alltså det synsätt som semesterlagen bygger på och som vi ovan hänvisat till, att semester är en förmån som utgår från ledighet i hela dagar. Det är denna "huvudregel" som vi anser alltjämt bör gälla med det angreppssätt vi har valt i detta betänkande. Av 9 § följer att semesterledigheten beräknas i hela dagar. I förarbetena (prop. 1976/77:90, s 180) förklaras att semesterledighetens hela dagar avser kalenderdygn, kl. 00.00–24.00.

De svårigheter som i dag kan uppstå för dem som arbetar enligt olika skiftmodeller, turlistor m.m. (t.ex. att arbetstagaren under den tid som semestern läggs ut hade kortare arbetstid eftersom han tidigare har haft eller senare skall ha längre) regleras i avtal. Beträffande deltidsanställda finns inte heller någon särskild bestämmelse i lagen. Förarbetena säger att en slags likabehandlingsprincip skall tillämpas som innebär att huvudsemestern för en deltidsanställd skall omfatta även de dagar då han eller hon annars skulle vara ledig. Om inte de dagarna räknades skulle dennes sammanlagda ledighet annars bli orimligt lång. Omvänt gäller att de enstaka dagar som i övrigt skall läggas ut inte får läggas på dagar då den deltidsanställda skulle vara ledig. Annars blir den delen av semestern (och därmed den sammanlagda semestern) kortare för den deltidsanställda än för dem som arbetar heltid.

Som ovan redogjorts för anser vi att möjligheten att ta ut semester som del av dag kan bygga på lagens nuvarande metod att räkna semester i hela dagar. Huvudregeln blir då även i fortsättningen att ledigheten tas ut i hela dagar. Men de arbetstagare som så vill och själva tar initiativ därtill ges rätt att få ledighet omvandlad till timsemester. Om timsemestern kan förläggas som arbetstagaren vill blir som nämnts beroende av att arbetstagare och arbetsgivare kommer överens.

Det kan beträffande semesterlön läggas till att det av 7 § framgår att semesterdagar med semesterlön räknas fram på basis av det antal dagar som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Vid uttag av semester som del av dag måste semesterlönen per dag omvandlas till lön per timma.

Obetald semester

I 8 § anges att arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut obetald semesterledighet. Har arbetsgivaren lagt ut ledighet med anledning av arbetstagarens besked får denne inte senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Det syfte som skall främjas av rätten att få del av sin semesterledighet omvandlad till timsemester, dvs. en större möjlighet för den enskilde arbetstagaren att använda sin semester på ett flexibelt sätt, främjas ytterligare om även obetalda dagar kan användas som timmar. Vi anser därför att även denna ledighet bör omfattas. Kommer

inte arbetstagaren och arbetsgivaren överens om hur de obetalda timmarna skall läggas ut bör arbetstagaren fortfarande ha rätt att få ut dem som hela dagar och också att avstå dem helt. Besked om att arbetstagaren skall ta ut obetald semester bör lämnas oavsett om ledigheten skall tas ut som hela dagar eller del av dag. Möjligheten för arbetstagaren att ensidigt avstå från redan utlagd semester bör begränsas oavsett om det handlar om hela dagar eller del av dag. Bestämmelsen kan alltså ges motsvarande tillämpning för timsemester.

13 § handlar om permittering i samband med semesterledighet. Om arbetsgivaren beslutar om permittering för tid när arbetstagaren har obetald semester har arbetstagaren i princip rätt att avstå från ledigheten. Bestämmelsen hänger ihop med 8 § och kan tillämpas även vid timsemester.

Förläggning av semesterledighet

10 § innebär i korthet att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket om semesterns förläggning. Om inte sådan förhandling har skett skall arbetsgivaren samråda med den enskilde arbetstagaren. Träffas ingen överenskommelse bestämmer arbetsgivaren. Bestämmelserna om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet syftar till att stärka arbetstagaridans inflytande över semesterledighetens förläggning. Detta avser främst huvudsemestern (fyra veckor under sommaren), men gäller i princip all semesterledighet. Den s.k. primära förhandlingsskyldighet som arbetsgivaren har med hänvisning till 11 § i medbestämmandelagen omfattar emellertid endast huvudsemestern.

Rätten att få semesterledighet omvandlad till timsemester bör som vi tidigare nämnt endast kunna disponeras av den enskilde arbetstagaren. Det är den enskilde arbetstagaren som bestämmer om han eller hon vill använda sig av den möjligheten eller inte. För att arbetsgivaren och facklig organisation skall kunna förhandla om förläggningen av timsemester måste krävas att de enskilda arbetstagarerna uttryckligen begär detta eller samtycker därtill.

Semesterlagens uppbyggnad innebär att den arbetstagare som vill utnyttja möjligheten att få semesterledighet omvandlad till timsemester måste se till att arbetsgivaren ges besked om detta så att inte den delen av semestern blir föremål för kollektiv förhandling om förläggning i hela dagar. Arbetstagaren måste alltså

själv vara aktiv och bevaka sina rättigheter. Ett besked om att arbetstagaren vill ha timsemester måste framföras i sådan tid att arbetsgivaren kan ta med det i sin planering av semesterförläggningen i övrigt.

Denna situation blir därmed att se på samma sätt som den när arbetstagare vill spara semesterdagar till ett senare år. Enligt 19 § skall den arbetstagare som vill spara dagar underrätta arbetsgivaren om det i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms.

Bestämmelsen i 10 § tredje stycket innebär att samråd med enskild endast behöver ske om arbetsgivaren dessförinnan inte har förhandlat med arbetstagarens fackliga organisation. Som vi förklarade i avsnitt 3.2.1 kan inte den bestämmelsen utan vidare tillämpas vid förläggning av timsemester. Även om vi har valt att i detta betänkande inte gå in på inflytandefrågor, vill vi som nämnts för fullständighetens skull peka på hur en tolkning av lagens förläggningsregler kan göras för att få en fungerande "timsemestermodell".

Om därför arbetstagaren aktualiserar sin rätt att få ledighet omvandlad till del av dag undantas dessa dagar från en förhandling om en samlad förläggning av hela semesterledigheten. Arbetstagaren får därför enligt 10 § tredje stycket SemL rätt till direkt samråd med arbetsgivaren om förläggningen. Det möter givetvis inget hinder att arbetstagaren istället företräds av sin fackliga organisation i förhandling med arbetsgivaren om utläggningen. För att överenskommelse skall kunna träffas fordras dock att arbetstagaren gett facket sitt bemyndigande eller godkänner överenskommelsen.

Om arbetsgivaren lägger ut timledighet efter överenskommelse med arbetstagaren faller rimligen rätten till hela dagar bort (jämförelse kan göras med arbetstagarens besked att han vill få ut obetalda dagar i 8 § andra stycket).

Enligt 11 § gäller att om inte överenskommelse träffas om förläggning och alltså arbetsgivaren ensidigt beslutar skall arbetstagaren ges besked om förläggningen senast två månader före ledighetens början. Om "särskilda skäl" föreligger medges arbetsgivaren att lämna ett sådant besked senast en månad innan ledigheten. Samma tidsgränser gäller om arbetsgivaren träffar en överenskommelse med facklig organisation och beslutar att tillämpa den även på oorganiserade arbetstagare.

Det är en förutsättning för underrättelseskyldigheten enligt 11 § att arbetsgivaren har beslutat ensidigt. Det är därmed klart att avsteg kan göras om arbetstagaren och arbetsgivaren är överens. Som nämnts bör en utläggning av timsemester förutsätta en direkt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Bestämmelsen aktualiseras därför inte.

Vi föreslår inte nu någon särskild regel för när arbetstagaren senast måste ge arbetsgivaren besked om att han eller hon vill ha ledigheten omvandlad till del av dag. Vi konstaterar endast att arbetstagaren måste vara aktiv och ute i sådan tid att önskemålen om timsemester kan beaktas i arbetsgivarens semesterplanering i övrigt. Vi återkommer som nämnts till frågan om eventuella tidpunkter för underrättelse i vårt nästa betänkande. Det kan då finnas anledning att fundera på vilka likheter som bör finnas mellan tidpunkter för underrättelse både för önskemål om att ta ut sparad semester i del av dag och att ta ut årets semester på det sättet (jfr nedan vid 19 §).

Enligt 14 § får inte semesterledighet förläggas till uppsägningstid utan arbetstagarens medgivande. Som nämnts innebär den modell som vi diskuterar i detta betänkande att arbetsgivare och arbetstagare måste komma överens om förläggningen av ledighet som del av dag. Bestämmelsen aktualiseras därför inte.

Enligt 15 § gäller att om sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro infaller under semesterledighet kan arbetstagaren bestämma att sådan dag inte skall räknas som semester. Bestämmelsen (som gäller både betald och obetald semester) kan i princip tillämpas på samma sätt vid timsemester. Enligt andra stycket skall semesterdagar som skjuts upp på grund av sjukdom utgå i ett sammanhang om inte arbetstagaren medger annat. Den arbetstagare som vill senarelägga sin timsemester måste träffa ny överenskommelse med arbetsgivaren om förläggningen av timmarna. Den ordningen gäller redan i dag beträffande hela dagar.

En fråga är om arbetstagaren skall vara bunden av att den ledighet som skjuts upp fortfarande skall tas ut i timmar eller del av dag. Är arbetstagaren sjuk några dagar kan ju den där under utlagda ledigheten bli både en och flera dagar. Om arbetstagaren vill ha ut dessa som hela dagar och arbetsgivaren inte går med på det, vad gäller då? Vi menar att då bör samma syn gälla som inför varje ny överenskommelse om timsemester, dvs. det är arbetstagarens rätt att få dagen eller dagarna omvandlade till timmar och initiativet till detta måste komma från honom eller henne. Arbetstagaren har

fortfarande rätt till hela dagar. Men om den uppskjutna ledigheten inte blir en hel eller hela dagar måste det som blir över tas som timma/del av dag. Kommer man inte överens återstår bara för arbetstagaren att spara och är det så att ledigheten träffas av tidsbegränsningen för sparande återstår endast att arbetsgivaren lägger ut den kvarvarande ledigheten. Det blir som nämnts en effekt av den modell vi beskriver i detta betänkande och en risk som därmed de arbetstagare som vill ha ut semester som del av dag måste acceptera.

En annan fråga är vad som skall gälla vid partiell arbetsförmögenhet. I en sådan situation gäller i dag (enligt prop. 1977:90, s 195) att den dagen i alla fall räknas som semester. Det krävs alltså fullständig arbetsförmögenhet för att arbetstagaren skall kunna välja att skjuta upp ledigheten. Skillnaden är att vid semester som del av dag kan arbetstagaren vara en del av dagen på jobbet. Är han på jobbet och blir sjuk, och då går hem, och är den lediga timmen eller timmarna förlagd till tidpunkt då arbetstagaren har gått hem på grund av sjukdom borde snarast arbetstagaren ha rätt att skjuta upp den(m). Situationen är ju den samma som om han är sjuk hela dagen. Det blir samma sak om arbetstagaren är arbetsförmögen på morgonen och om sjukdomen då sammanfaller med en timsemester som är utlagd vid den tiden på dagen (arbetstagaren börjar alltså jobba senare den dagen). Omvänt borde inte timsemester få skjutas upp om arbetsförmögenheten infaller på eftermiddagen och arbetstagaren har sin timsemester på morgonen. På sätt och vis kan man säga att "träffsäkerheten" vid dessa situationer blir större än vid semester i hela dagar. Nackdelen är att det kan bli krångligare att ha olika system, beroende på om semestern är i del av dag eller hel dag.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Enligt 18 § har arbetstagare rätt att spara semester överstigande 20 dagar. Sparad semester skall läggas ut inom fem år. Semester får inte sparas det år då sedan tidigare sparad semester tas ut. Det är enbart semester med semesterlön som kan sparas. Om en arbetstagare inte kan komma överens med sin arbetsgivare om hur obetald ledighet skall förläggas kan alltså inte den ledigheten sparas till ett senare år.

Möjligheten att få semester omvandlad till timsemester skall omfatta även sparad semester.

Därmed aktualiseras frågan om fem-årsbegränsningen för sparande skall senareläggas eller tas bort. Om den tas bort kan arbetstagaren spara under fler år än idag och under en längre period korta sin arbetstid per dag eller vecka med sparad semester. Därmed kan sägas att de syften som möjligheten till timsemester avser att främja främjas ytterligare. Semesterlagen blir än mer flexibel till arbetstagarens förmån.

Samtidigt finns naturligtvis en risk att den arbetstagare som sparar under många år inte kan komma överens med arbetsgivaren om förläggningen av de sparade dagarna i timmar. Visserligen menar vi att den arbetstagaren fortfarande har kvar rätten till ledighet i hela dagar och de timmar som kan komma att läggas ut på tider vilka inte arbetstagaren har önskat som mest blir sju. Men det "skyddet" blir rätt innehållslöst för den som målmedvetet har sparat i en följd av år för att senare kunna korta sin arbetstid. Då skulle fem-årsgränsen i vart fall vara en slags ventil som med jämna mellanrum ser till att sparad ledighet "regleras".

Om den nuvarande begränsningen tas bort väcks också frågan om en ny, senarelagd gräns bör införas (10 år?) eller om gränsen helt skall tas bort. Vi föreslår inte något i detta avseende nu utan återkommer till frågan i vårt nästa betänkande.

Vad gäller förbudet att spara semesterdagar det är då sparad semester tas ut kan nämnas att den bestämmelsen tillkom för att skydda arbetsgivaren. Om det hade varit möjligt att spara på det sättet kunde arbetstagare som sparar en vecka per år få förmånen av fem veckors semesterledighet under sommarmånaderna, eftersom enligt 21 § ett uttag av minst fem sparade dagar skall förläggas i anslutning till årets huvudsemester. Eftersom arbetsgivare och arbetstagare får avtala om avvikelser från lagen så länge de inte inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen kan denna bestämmelse redan i dag avvika ifrån om man är överens. Vi ser därför inte heller på denna punkt någon anledning att föreslå någon ändring.

För utläggningen av sparad semester gäller samma ordning som för semesterledigheten i övrigt (jfr ovan 10 §) samt bestämmelserna i 19 och 20 §§.

Enligt 19 § skall den arbetstagare som vill ta i anspråk sparade dagar meddela arbetsgivaren senast två månader i förväg. Samma

regel kan tillämpas beträffande arbetstagarens besked om att han eller hon vill få sparad semester omvandlad till timsemester.

20 § föreskriver att sparade dagar i princip skall förläggas till det år som arbetstagaren väljer. Bestämmelsen kan tillämpas även för timsemester.

Bestämmelserna för beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar finns i 22 och 23 §§. Bestämmelserna kan tillämpas även vid timsemester. Den intjänade semesterlönen måste emellertid översättas till lön per timme.

Enligt 26 § skall utbetalning av semesterlön ske i samband med semesterledigheten eller senast vid semesterårets utgång. Den semesterledighet som arbetstagaren tar ut som del av dag bör läggas till den ordinarie löneutbetalningen för den aktuella månaden. Bestämmelsen kan alltså tillämpas även på timsemester.

Semesterersättning och övergång av företag

Rätten till semesterersättning stadgas i 28–30 §§. Bestämmelserna kan tillämpas även på semesterersättning för semesterledighet i timmar. Om arbetstagaren vid anställningens upphörande (eller om han eller hon får sådana ändrade anställningsvillkor som avses i 28 § andra stycket) har kvar betald semesterledighet skall alltså semesterersättning utgå på samma sätt som om ledighet hade återstått i hela dagar. Skillnaden blir att ersättningen måste omvandlas till betalning som del av dag.

31 § föreskriver vad som gäller när en verksamhet övergår till en ny arbetsgivare och när en arbetstagare övergår till en ny arbetsgivare inom samma koncern vid övergång av företag. Bestämmelsen kan tillämpas också beträffande de arbetstagare som väljer att ta ut semester som del av dag.

3.3 Medger Sveriges internationella åtaganden semester som del av dag?

Regler om semester har antagits inom EU och ILO (International Labour Organisation).

Inom EU antogs år 1993 direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG). Direktivet innehåller minimiregler, framförallt om olika aspekter på arbetstid. Men även en bestämmelse om semester ingår. Denna säger att arbetstagare har rätt till

minst fyra veckors årlig betald semester. Semesterledigheten får inte bytas mot kontant ersättning annat än då anställningen upphör. Direktivet införlivades i svensk lagstiftning genom ett tillägg i arbetstidslagen (Lag 1996:360).

Den år 1970 reviderade ILO-konventionen om semester (nr 132) ratificerades av Sverige år 1978. Konventionen är tillämplig på alla arbetstagare utom sjömän. Den föreskriver att varje arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om tre veckor samt innehåller bestämmelser om bl.a. intjänande av ledigheten, lön under ledigheten och förläggning av ledigheten.

Dessa regler påverkar alltså inte införandet av den rätt att ta ut semester som del av dag som diskuteras i detta betänkande. EU- och ILO-bestämmelserna om semester avser perioder om fyra respektive tre veckor. Den del av semestern som avses i detta betänkande är som nämnts den som överstiger fyra veckor samt sparad semester.

4 Diskussion om konsekvenser

Enligt våra direktiv skall vi bedöma konsekvenserna av våra förslag för de offentliga finanserna och samhällsekonomin. Vidare skall de företagsekonomiska konsekvenserna belysas, särskilt för små företag. Även följderna för jämställdhet, arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstagarnas hälsa samt tillgången på arbetskraft skall analyseras. Avslutningsvis anger direktiven att vi också skall beskriva hur näraliggande lagstiftning berörs av förslagen.

Vi har tidigare förklarat att den modell vi beskriver i detta betänkande inte innebär ett "färdigt" förslag utan skall ses som en plattform för vidare diskussion. Ett färdigt förslag kommer att presenteras i juni 2002. En diskussion om konsekvenser nu måste därmed föras med denna reservation.

Det bör också påpekas att denna del av uppdraget inte handlar om att föreslå någon ytterligare ledighet i tillägg till den som redan finns i semesterlagen. Det handlar endast om att kunna disponera den befintliga ledigheten på fler sätt. De ekonomiska konsekvenserna av våra förslag i stort kommer främst att avse den del av vårt uppdrag som gäller arbetstidsförkortning, genom ytterligare ledighet, kortare normalarbetstid eller på annat sätt.

Det blir därmed inte aktuellt att beskriva några påtagliga ekonomiska konsekvenser av våra förslag i det här betänkandet. Och de offentliga finanserna påverkas inte.

Men även om den beskrivna timsemestermodellen endast handlar om den ledighet man redan har rätt till, kan ekonomiska konsekvenser inte uteslutas. Som vi påpekade i avsnitt 3.1 kan möjligheten till timsemester medföra störningar i produktionsprocesser både inom privat och offentlig verksamhet. Det är sannolikt svårare att hitta ersättare för enstaka timmar eller del av dag än att hitta ersättare för hela semesterdagar. Utrymmet för att hitta fungerande organisatoriska lösningar i de situationer som kan uppstå när enstaka semestertimmar tas ut är sannolikt mindre ju

mindre företagen är och kan därmed vara särskilt svårt för små företag. Även schemalagd verksamhet inom offentlig sektor kan störas. Samtidigt kan som nämnts inte uteslutas att uttag av semester i del av dag kan vara lättare att hantera i andra verksamheter. Det bör erinras om att vi i detta skede inte har gått in på inflytandefrågor vilket bl.a. betyder att det enligt den modell som vi här har beskrivit det sist och slutligen är arbetsgivaren som bestämmer. Vi återkommer i nästa betänkande med en analys av våra förslags ekonomiska konsekvenser.

Det går inte att dra några säkra slutsatser om konsekvenserna av möjligheten till timsemester för jämställdheten mellan män och kvinnor. De faktiska effekterna beror på vilka val människor gör. Valen styrs av attityder, invanda könsmönster och ekonomiska faktorer såsom löner m.m. Semester som del av dag kan emellertid skapa förutsättningar för att påverka dessa val. Vi återkommer till en diskussion om jämställdhetsaspekten när vi lägger det färdiga förslaget om timsemester.

Inte heller vad gäller konsekvenserna för arbetsmiljö, hälsa och arbetsorganisation går att dra några säkra slutsatser. Konsekvenserna beror på en mängd faktorer. Det är möjligt att arbetstidens omfattning i sig har en underordnad betydelse för människors hälsa. Effekterna av den totala arbetstidens omfattning på hälsa och säkerhet är individuella. Ålder kön, hälsostatus m.m. har därvid stor betydelse. Av större betydelse för hälsa är snarare arbetspassens längd och kraven på återhämtning under dygnet och veckan (SOU 1996:145 s 198–199).

Regeringens arbetsmiljögrupp påpekar i sin rapport *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv* (Ds 2001:28 s 55–56 och 213) att senare års forskning visar att möjligheten för arbetstagare att själva påverka sin arbetstid är ett verksamt medel mot negativ stress. Sådana möjligheter motverkar därmed sjukskrivningar och utslagning.

Även beträffande arbetsmiljö och hälsa återkommer vi när vi lägger det färdiga förslaget om timsemester.

Vi nämnde i avsnitt 3.1. att det finns en risk att lagen blir krångligare att tillämpa om nya semesterbestämmelser läggs till den i övrigt oförändrade semesterlagen. Detta kan bli besvärligt särskilt för mindre företag som har begränsade administrativa resurser.

Den modell vi har beskrivit i kapitel 3 innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren får mer att hålla reda på. Intjänandet kommer visserligen fortfarande att beräknas i hela dagar och huvudregeln är

att ledigheten fortfarande tas ut i hela dagar. För varje sådan dag beräknas semesterlönen på sedvanligt sätt. Men där en omvandling till del av dag eller timmar sker måste semesterdagens semesterlön delas upp i t.ex. timmar och få den omfattning som timantalet motsvarar. Detta blir krångligare och förstärker ytterligare behovet att hitta enkla lösningar i semesterlagen bl.a. för den semesterlön som belöper på semester som del av dag.

Vidare måste man hålla ordning på till vilken semesterdag den utlagda timmen eller delen av dagen hör, om den hör till semesterårets femte vecka eller till en sparad dag. Till vilken dag den uttagna delen eller timmen hör bestämmer vilken semesterlön som skall påföras. Likaså måste semesterlönen baseras på det arbetstidsmätt som arbetstagaren hade när ledigheten tjänades in.

I stort måste man hålla ordning på dessa procedurer redan med gällande bestämmelser. Skillnaden och merarbetet blir framförallt att procedurerna kan komma att innehålla fler detaljer (timmar, delar av dag) än idag då det endast handlar om hela dagar.

En annan skillnad kan vara att möjligheten till timsemester kommer att leda till att arbetsgivaren blir skyldig att ha fler samråd med enskilda arbetstagare.

Vi har respekt för det merarbete denna modell kan välla och anser som nämndes i avsnitt 1.2 att modellen behöver kompletteras med kommande förslag om t.ex. regelförenklingar.

5 Tidigare utredningar

En möjlighet att få ut semesterledighet som del av dag diskuterades inte i samband med införandet av den gällande semesterlagen. Visserligen diskuterade 1974 års semesterkommitté i det betänkande som ligger till grund för semesterlagen en möjlighet att räkna ledigheten i timmar. Men den diskussionen handlade om att åstadkomma rättvisa förhållanden för de arbetstagare som arbetar på oregelbundna arbetstider, dvs. arbetstagare som arbetar i olika skiftformer, enligt olika turlistor m.m. Man konstaterade emellertid att det inte skulle vara möjligt att i lag reglera ledighetens beräkning vid alla tänkbara variationer i arbetstidsförhållanden och hänvisade till att de frågorna måste lösas i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det var också den linje som sedan valdes i semesterlagen.

Frågan om att få ut semester som del av dag har emellertid varit aktuell i några statliga utredningar sedan dess och vi skall i detta kapitel kort beskriva hur man har resonerat.

5.1 SOU 1988:54 Om semester

1986 års semesterkommitté, vars huvuduppdrag var att överväga en utjämning av semesterförhållandena mellan olika arbetstagargrupper, hade också i uppgift att behandla ”frågan om uttag av halva semesterdagar”.

Semesterkommittén ansåg att denna fråga har betydelse för två aspekter på semestern (a.a. s 318–321). Den ena var hur halva semesterdagar stämmer överens med semesterlagens grundläggande rekreationsprincip. Den andra var de tekniska svårigheterna att ändra bestämmelsen om att semesterledighet beräknas i hela dagar. Man ansåg att båda aspekterna talade emot införandet av halva dagar. Kommittén ifrågasatte också behovet av

en sådan möjlighet eftersom ledighet i del av dag kan erhållas efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Rekreationsprincipen innebär, ansåg kommittén, att semesterledighet bör ha viss längd för att kunna användas på sätt som semesterlagen avsett. Visserligen fanns enligt den nya semesterlagen möjlighet att t.ex. spara semesterdagar till ett senare år, men grundtanken var fortfarande att ledigheten skall användas till rekreation och vila.

Vad gäller de tekniska svårigheterna framhöll kommittén att semesterlagens bestämmelser om ledighet i hela kalenderdygn skyddar de arbetstagare med "icke-typiska" arbetstider från att ledigheten naggas i kanten. En arbetstagare som jobbar natt och slutar sitt arbetspass tidigt på morgonen behöver alltså inte riskera att den dag han slutar sitt arbetspass skall räknas som semesterdag. Med de gällande reglerna som säger att semesterdagen börjar kl. 00.00 blir alltså den arbetstagarens första semesterdag först den efterföljande dagen.

Kommittén ansåg att en halv semesterdag därmed inte kan utgå från den gällande lagens semesterdagsbegrepp. Fråga uppstår då från vilken tid på dygnet den halva semesterdagen skall börja räknas. Om den halva semesterdagen anses börja kl. 12.00 blir den faktiskt semesterlediga tiden olika beroende på vilka arbetstider arbetstagarna har.

Halva semesterdagar skulle därmed kräva en särskild reglering, som avviker från kalenderdygn. Kommittén pekade på att en möjlighet kan vara att den halva semesterdagen relaterar till arbetstiden. En heltidsarbetande skulle då behöva jobba en halv arbetsdag vid uttag av en halv semesterdag. Man ansåg emellertid att den särskilda regeln skulle behöva kompletteras med ett skydd mot missbruk, t.ex. att endast ett begränsat antal dagar kan tas ut på det sättet och endast på arbetstagarens uttryckliga begäran. Men man menade att det fanns risk för att sådana begränsningar inte skulle bli effektiva.

5.2 SOU 1992:27 Årsarbetstid

Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester hade i uppdrag att undersöka om sådana regler borde införas i svensk lagstiftning. Man hade bl.a. i uppdrag att pröva om en bestämmelse om årsarbetstid kan införas. En övergång till

årsarbetstid skulle beröra både arbetstids- och semesterlagen. En gemensam lag för arbetstid och semester skulle därmed prövas.

Bland fördelarna med en sådan modell framhölls att det skulle skapa möjligheter till flexibla arbetstidslösningar ur både verksamhetens och enskilda arbetstagares synvinkel, och möjliggöra en mer flexibel användning av semestern.

Utredningen ansåg att en gemensam lag kräver samma beräkningsgrund för arbetstid och semester. Eftersom betydande svårigheter talade emot att räkna arbetstid i dagar ansåg kommittén att semester istället borde räknas i timmar.

Man omvandlade den ordinarie arbetstiden om 40 timmar/vecka till ett årsarbetstidsmått och lade till tjugosju semesterdagar (som semesterlagen då föreskrev) omvandlade till timmar. Detta gav ett årsarbetstidsmått som innehöll både arbetstid och semester.

Vad gäller beräkningen av semester ansåg utredningen att en rad fördelar kan vinnas om den gjordes i timmar. Ur lagteknisk synvinkel skulle man t.ex. få rättvisare och mer exakta regler för arbetstagare med olika former av oregelbunden arbetstid (jfr. med resonemanget i avsnitt 3.3.3). Längden på deras arbetspass under den tid som semesterdagar är utlagda kan variera. Den som får semester under tid när han eller hon har mindre arbetstid utlagd får totalt sett arbeta mer än arbetskamraterna. Om ledigheten räknades i timmar skulle detta kunna undvikas eftersom utlagd ledig timme då kan räknas av mot de timmar arbetstagaren har rätt till.

Semesterlagen gör inte skillnad på hel- och deltidsanställda. Även en deltidsanställd har således rätt till tjugofem semesterdagar (eller tjugosju som antalet var år 1992). För deltidsanställdas del föreslog utredningen att längden på deras semesterledighet skulle stå i proportion till sysselsättningsgraden. Den som jobbar halvtid skulle alltså få hälften av de semestertimmar som den heltidsanställda får. Utredningen ansåg emellertid att detta inte skulle innebära någon förändring i sak, dvs. att de deltidsanställda med detta system inte skulle få kortare faktisk ledighet än vad de har enligt den gällande semesterlagen.

Utredningen föreslog att den del av semesterledigheten som enligt gällande lag är den s.k. huvudsemestern (dvs. fyra veckor under sommarperioden) alltså och i samma omfattning skall förläggas under sommaren. Man ansåg emellertid att den femte semesterveckan skall kunna användas för att förkorta arbetstiden per dag eller vecka. Därmed skulle bl.a. den ovan nämnda rekrea-

tionsprincipen få ett nytt värde. En rad andra fördelar skulle också vinnas, bl.a. skulle en sådan modell kunna främja jämställdheten.

Även om det endast är den femte veckan som skulle kunna användas på detta sätt ansåg utredningen att hela semestern ändå borde räknas i timmar. Annars skulle man få två system att hålla ordning på, ett i dagar för de fyra första veckorna och ett i timmar för den femte.

Till skydd för arbetstagaren föreslog utredningen att arbetsgivaren inte skulle kunna lägga ut semestertimmar utan att överenskomma om det har träffats med arbetstagaren. Om man inte var eniga om semestertimmarnas förläggning skulle arbetsgivaren endast kunna lägga ut ledighet från hela arbetspass.

5.3 SOU 1996:145 Arbetstid – längd, förläggning och inflytande

1995 års arbetstidskommitté hade inte något särskilt uppdrag vad gäller semesterfrågor. Uppdraget handlade om olika aspekter på arbetstiden. Kommittén presenterade emellertid i sitt slutbetänkande, vid sidan om ett förslag om en ny arbetstidslag, ett förslag om mer flexibel användning av semesterledigheten.

Åter var det den femte semesterveckan som var aktuell och syftet var framförallt att möjliggöra en användning av semesterledighet för att under en period kunna förkorta arbetstiden. Förslaget liknade det som lagts i 1992 års betänkande och innebar följande.

Arbetstagaren ges en möjlighet att komma överens med sin arbetsgivare om att förfoga över den femte semesterveckan och sparad semester på annat sätt än som hela dagar. Arbetstagarens önskemål om förläggningen av denna ledighet skall sakligt prövas av arbetsgivaren och tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav. Om de inte tillgodoses skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om skälen därtill.

Arbetstidskommittén föreslog också att arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att avvika från bestämmelserna att sparad semester skall tas ut inom fem år och att semester inte får sparas det år då sparad semester tas ut.

6 Finns bestämmelser om semester som del av dag i kollektivavtal?

I avtalsrörelser under senare år har arbetsmarknadens parter på allt fler områden kommit överens om kollektivavtal om utökad ledighet. Modellen för detta är att arbetstagarna tjänar in betald ledighet – i ett visst antal minuter – för varje arbetad vecka. Den intjänade lediga tiden sätts in på ett personligt "tidskonto" och tas ut enligt överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i dagar eller del av dag. En grov uppskattning är att en tredjedel av arbetsmarknaden idag har sådana kollektivavtalsbestämmelser. Dessa tidskonton kan sägas likna ett system för semester som del av dag, i det att inarbetad ledighet kan tas ut i form av t.ex. timmar.

I verksamheter med oregelbundna arbetstider, såsom skiftarbete och arbete enligt fastlagda tjänstgöringslistor, finns olika lösningar för semesterns beräkning. Skiftarbetet och turlistorna innebär att man har olika längd på arbetstiden under den tid semestern är förlagd. För att få rättvisa förhållanden finns olika modeller för semesterns beräkning i förhållande till arbetstiden. En variant är att semestern beräknas i timmar. Då räknas semestertimmarna av mot varje arbetstimme enligt det fastlagda schemat. Att ledigheten beräknas i timmar innebär emellertid inte att den tas ut i timmar. Beräknings sättet syftar till att få rättvisa förhållanden, men ledigheten tas ut i hela dagar.

Såvitt kommittén har kunnat inhämta finns, med ett undantag, inga kollektivavtal med bestämmelser om semester som del av dag, som också innebär att semestern kan tas ut i del av dag. Undantaget är den överenskommelse som i 2001 års avtalsrörelse har träffats mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på de kommunala och landstingskommunala områdena. Enligt dessa avtal ges arbetstagarna möjlighet att välja att semesterdagar utöver tjugofem omvandlas till och tas ut som ledighet i timmar. Man har också möjlighet att få sparade dagar utöver tjugofem omvandlade

till ledighet i timmar. Antalet sparade timmar får inte överstiga 180.

Vi kommer att väga in de olika modeller för utökad ledighet m.m. som finns i kollektivavtal i våra överväganden om förkortning av normalarbetstiden, utökad ledighet, ett färdigt förslag om semester som del av dag m.m., som vi skall presentera i juni 2002.

7 Finns semester som del av dag i andra länder?

Kommittén har försökt utröna om och i så fall på vilket sätt semester som del av dag förekommer i andra länder. Med hjälp av de svenska ambassaderna i några utvalda länder har vi frågat om lagstiftningen i landet i fråga medger att semestern delas upp i mindre enheter än dagar och om det i så fall krävs några särskilda förutsättningar samt om timsemester eller dylikt förekommer i kollektivavtal.

Uppgifter har kommit in från samtliga EU-länder utom Italien och Storbritannien samt från Norge, USA, Kanada och Nya Zeeland.

Syftet har inte varit att exakt kunna beskriva förhållandena i de olika länderna, endast att ge en översiktlig bild. Med det sagt och med reservation för eventuella oklarheter i våra frågor och feltolkningar av de svar vi har fått kan följande sägas.

Generellt sett har Sverige längre lagstadgad semester än de andra länderna. I flertalet länder behandlar lagstiftningen över huvud taget inte frågan om semester som del av dag. I likhet med den svenska semesterlagen bygger de på principen att semester avser ledighet i hela dagar och att i vart fall del av ledigheten bör läggas ut i en sammanhållen period. I vart fall ett par länders lagstiftningar medger arbetstagaren en rätt att få ut ledighet i del av dag eller bygger på semesterberäkning i timmar. Några länders medger också halva semesterdagar.

Svaren från Frankrike och Grekland tyder på att lagstiftningen där inte medger att semesterdagar delas upp i mindre delar. Österrikisk lagstiftning ger ingen rätt att dela upp dagarna, men uttag i halva dagar förekommer i praktiken.

Inte heller medger lagstiftningen i Luxemburg att privatanställdas semesterdagar delas.

Dock finns möjlighet för offentliganställda i Luxemburg att få fem semesterdagar delade i halva dagar. Detta kräver att det är

arbetstagaren själv som har sådant önskemål och att verksamheten så medger. Liknande förhållanden gäller i Portugal, där offentliganställda har möjlighet att på eget initiativ få ut halva semesterdagar vid fyra tillfällen per år. Även i Belgien kan semesterdagar delas upp i halva dagar. Det gäller dels när en halv semesterdag läggs intill en "traditionellt" arbetsfri halvdag, dels om arbetstagaren själv vill använda tre dagar av den fjärde semesterveckan på det sättet. Det senare förutsätter emellertid att produktionen inte störs. Likaså tycks irländsk lag medge halva semesterdagar.

I Nederländerna medges att ledigheten beräknas i timmar. Lagstiftningen ger arbetstagaren rätt till sammanhållen semester i två veckor. Återstoden kan tas ut i timmar på arbetstagarens initiativ. Arbetsgivaren kan motsätta sig sådan ledighet om det finns betydande skäl.

Enligt den semesterlag som trädde ikraft i Danmark i år kan, under förutsättning att kollektivavtal träffas, bestämmas att semester räknas i timmar. Syftet med denna möjlighet är emellertid inte att ledigheten skall tas ut i timmar eller del av dag. Semestern skall fortfarande tas ut i hela dagar. Syftet men möjligheten att räkna i timmar är att nå en större exakthet i semesteruttaget för t.ex. anställda som arbetar på schemalagd arbetstid. En semesterdag som förläggs till arbetsdag då arbetstagaren skulle ha utfört tio arbetstimmar kommer att ta tio semestertimmar i anspråk. Omvänt behövs endast sex semestertimmar för en arbetsdag på sex timmar. Om kollektivavtal träffas om att beräkna ledigheten i timmar gäller emellertid alltid att alla arbetstagare skall garanteras minst tjugo dagars ledighet.

USA saknar en allmän lagstadgad rätt till semester. Semestervillkoren för huvuddelen av arbetsmarknaden bestäms i enskilda avtal eller kollektivavtal. På federal nivå finns semesterregler för federalt anställda. Dessa tjänar in semesterledigheten i timmar. Normalt tas ledigheten ut i hela dagar, men de anställda får ta ut intjänad tid som del av dag. Bestämmelserna varierar något mellan de olika federala myndigheterna. I vart fall ett par amerikanska myndigheter tillåter att semesterledighet tas ut i perioder om tio minuter respektive femton minuter.

Ingen del av den kanadensiska lagstiftningen, varken på federal nivå eller i de tio provinserna och tre territorierna, innehåller specifika regler om semester som del av dag. I likhet med de europeiska länderna syftar reglerna istället till sammanhängande ledighet. Det

är emellertid endast en jurisdiktion (provinsen Alberta) som explicit säger att ledigheten inte får vara kortare än en dag.

Från några länder har vi fått uppgifter om regler i kollektivavtal om semester som del av dag. I t.ex. Spanien finns några kollektivavtal om uppdelning i semestertimmar. Enligt lagen måste emellertid alltid ledigheten summera till minst trettio dagar (även lördagar och söndagar räknas som semesterdagar). Även i Kanada finns några exempel på kollektivavtal som medger att ledigheten delas i mindre delar än hela dagar, särskilt inom offentlig sektor (t.ex. postverket).

Reservation och särskilt yttrande

Reservation av ledamoten Rolf Kenneryd

Jag reserverar mig mot att kommittén lägger detta delbetänkande i det skick det nu befinner sig. Skälen härför är i korthet följande:

Den tid som har stått till kommitténs förfogande har – som kommittén också påpekar -inte medgett de analyser och de överväganden som erfordras för att ge det kvalitativa och substantiella innehåll ett delbetänkande bör ha för att på ett meningsfullt sätt tjäna sitt syfte som endera besluts- eller diskussionsunderlag. I sitt nuvarande skick har innehållet mera karaktären av internt arbetsmaterial för kommitténs vidare arbete och överväganden. Jag anser att det borde ha fått förbli internt arbetsmaterial.

Det enda skäl som egentligen åberopats för att framlägga delbetänkandet nu har varit att utredningsdirektiven förutsätter detta. Jag anser att kommittén bort ha kurage nog att avstå intill dess att ett mera genomarbetat och analyserat förslag kunnat presenteras.

Jag vill särskilt poängtera att jag enbart reserverar mig på grund av delbetänkandets ofullständighet och därmed brist på nyttoeffekt. Det innebär sålunda inget avståndstagande till innehållet på annat sätt än vad ovan angivits.

Särskilt yttrande av ledamoten Barbro Feltzing

Miljöpartiet ställer sig bakom förslagsskissen som kommittén lämnar om att semester överstigande fyra veckor skall kunna tas ut som del av dag. Den ökade flexibiliteten i uttag av semester gäller inarbetad semesterledighet och handlar inte om någon ytterligare ledighet i tillägg till den som redan finns i semesterlagen. Detta skriver kommittén om i kapitel 4.

Kommittén skriver också i samma kapitel att de ekonomiska konsekvenserna av de förslag som kommittén skall lämna, främst kommer att avse den del av uppdraget som handlar om att pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden, genom ytterligare ledighet eller kortare normalarbetstid. Kommittén skriver inte om ekonomiska konsekvenser i detta delbetänkande, som avser ledighet inom den nuvarande semesterlagens ram.

Som representant för miljöpartiet i kommittén vänder jag mig emot att kommittén i detta delbetänkande väljer att använda sig av formuleringen att "förkorta arbetstiden" som ett skäl för införandet av en möjlighet att ta ut semester överstigande fyra veckor som del av dag. Ledighet som är inarbetad och som man har rätt till är inte att "förkorta arbetstiden" i ordens rätta betydelse.

Uttag av ledigheten som här avses, kan aldrig bli en arbetstidsförkortning per dag eller vecka. Miljöpartiet anser därför inte, att ett argument för semesterledighetens uttagande, som del av dag, är för att förkorta arbetstiden per dag eller vecka som kommittén skriver. Självklart får en arbetstagare en kortare arbetsdag, den eller de dagar man tar ut sin intjänade ledighet, men en arbetstidsförkortning är det inte.

En arbetstidsförkortning genom en sänkning av normalarbetstiden per vecka, som miljöpartiet förordar, behövs för att alla skall få del av den livskvalitet det innebär att sänka stressnivån och utbrändheten på våra arbetsplatser idag. Därför vänder jag mig mot de avsnitt i detta delbetänkande, som beskriver semester som del av dag som ett sätt att få till stånd en arbetstidsförkortning.

Kommittédirektiv



Arbetstid, semester och betald ledighet

Dir.
2000:97

Beslut vid regeringssammanträde den 21 december 2000.

Sammanfattning av uppdraget

En parlamentarisk kommitté ges i uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning.

Representanter för arbetsmarknadens parter knyts till kommittén.

Kommittén skall lämna förslag till en ny arbetstidsreglering som ger den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens förläggning men samtidigt ger en god flexibilitet i produktionen.

Kommittén skall även se över genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv och föreslå ett tydligare genomförande av direktivet i svensk lag. Vidare skall kommittén pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. I detta sammanhang skall även regleringen av övertidsarbete ses över.

Kommittén skall lämna förslag till en ändring av semesterlagen som ger arbetstagaren rätt att ta ut semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Semesterlagen skall också ses över i förenklingssyfte, framför allt med målet att göra lagen lättare att tillämpa för små företag.

Vidare skall kommittén pröva möjligheten att i förenklingssyfte, framför allt för små företag, slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar.

Kommittén skall bedöma konsekvenserna av sina förslag för de offentliga finanserna och samhällsekonomin. Även de företagsekonomiska konsekvenserna skall belysas, särskilt för små företag. Vidare skall förslagets konsekvenser för jämställdheten, arbetsmiljön, arbetsorganisationen och arbetstagarnas hälsa liksom tillgången av arbetskraft analyseras.

Bakgrund

Arbetsmarknaden och arbetslivet genomgick genomgripande förändringar under 1990-talet. Sverige gick från full sysselsättning till massarbetslöshet. Nu är situationen en annan. Sysselsättningen ökar och arbetslösheten minskar snabbt. Men samtidigt ökar sjukskrivningarna och antalet anmälda arbetsskador. Det föränderliga arbetslivet med nya typer av arbeten, anställningsformer och sätt att organisera arbetet gör att också nya typer av arbetsmiljöproblem uppstår vid sidan av de traditionella. Kraftiga besparingar och rationaliseringar inom många verksamheter har också bidragit till arbetsmiljöproblemen.

En av de mest uppmärksammade arbetsmiljöfrågorna på senare tid är den ökade stressen och hetsen i arbetslivet. Arbetstidens längd och förläggning har stor betydelse för arbetstagarna. Forskningen visar att ett ökat inflytande över arbetstiden för individen kan bidra till att minska stressen och därmed motverka olika former av stressrelaterade sjukdomar. Även i ett bredare perspektiv måste effektivitet och flexibilitet i produktionen kunna kombineras med ett ökat inflytande för den enskilda arbetstagaren. Detta är väsentligt för att individen skall få ett större inflytande över sin vardag och för att skapa bättre förutsättningar för ett utvecklande arbete och ett mer jämställt samhälle.

Individens inflytande behöver stärkas när det gäller såväl arbetstidens förläggning som dess längd. Vissa arbetstagare vill kunna minska sin arbetstid medan andra som arbetar deltid vill kunna öka sin. Traditionellt har en del av välståndökningen i samhället tagits ut i form av förkortad arbetstid. Ett sådant intresse finns även i dag, vilket bland annat återspeglas i fackliga krav. De kostnader som är förknippade med en arbetstidsförkortning måste emellertid alltid vägas in.

Lagstiftningen i fråga om arbetstid, semester och annan ledighet behöver också ses över av andra skäl. Ett viktigt skäl är behovet av förenklad lagstiftning i syfte att göra regelverket lättare att tillämpa, inte minst för små företag. I budgetpropositionen för 2001 aviserar regeringen att förberedelser inletts för en genomgripande översyn av semesterlagen. Vidare behöver genomförandet av Rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EG:s arbetstidsdirektiv) ses över.

I oktober 2000 lämnade de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och SACO till regeringen ett gemensamt förslag till för-

ändringar av regleringen på arbetstidsområdet. Förslaget var delvis baserat på de separata förslag som LO och TCO hade presenterat under våren 2000. I korthet hade LO föreslagit att arbetstagarna skall ges rätt till ytterligare fem dagars betald ledighet genom en ändring av semesterlagen medan TCO hade föreslagit att veckoarbetstiden skall förkortas till 37,5 timmar i utbyte mot att arbetsgivaren ges större frihet i förläggningen av arbetstiden.

Det gemensamma förslaget från de fackliga centralorganisationerna syftar till att åstadkomma en minskad arbetstid och samtidigt ge arbetstagarna ett ökat inflytande över arbetstidens förläggning. Enligt förslaget skall ytterligare fem dagars betald ledighet införas i lag. Dessa dagar skall arbetstagaren kunna ta ut även på annat sätt än som hela dagar. Även semester överstigande fyra veckor skall kunna disponeras på samma sätt. Arbetsgivarens kostnader för de första två dagarna av den nya ledigheten skall enligt förslaget kompenseras genom sänkta arbetsgivaravgifter, medan de återstående tre dagarna skall finansieras ur löneutrymmet.

Det faktum att förslaget har lämnats av de tre fackliga centralorganisationerna visar att det har en bred förankring och särskild tyngd.

Fördelarna och nackdelarna med en arbetstidsförkortning har under många år förts fram i samhällsdebatten. I mars 2000 lämnade Regeringskansliets arbetsgupp för arbetstidsfrågor med representanter från Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet till regeringen rapporten Kortare arbetstid – för och emot. I rapporten redogör arbetsgruppen för diskussionen om förkortad arbetstid och analyserar förutsättningarna för och konsekvenserna av olika arbetstidsförändringar.

Det finns många olika exempel på goda arbetstidslösningar via avtal. En reformering av lagstiftningen får inte förhindra arbetsmarknadens parter att bygga vidare på de avtalslösningar som redan kommit till stånd.

Tidigare utredningar och arbetsgrupper

Arbetstidslagstiftningen har utretts flera gånger de senaste femton åren. Utredningsförslagen har dock endast lett till begränsade ändringar i lagstiftningen. Ett skäl till detta är olika uppfattningar i samhället såväl politiskt som mellan arbetsmarknadens parter kring

arbetstidsfrågan och hur den bör hanteras. Arbetstidsfrågan är mångfacetterad och rör arbetstidens längd och förläggning, flexibiliteten i uttaget av arbetstid under dygnet, veckan, året eller till och med konjunkturcykeln och inflytandet över hur arbetstiden bestäms. Skillnaderna i uppfattning avser inte enbart materiella frågor utan också huruvida förändringar bör genomföras via ändrad lagstiftning eller om frågan helt bör hanteras av arbetsmarknadens parter.

Den materiella förändring som senast har genomförts i arbetstidslagen är den regel som infördes 1996 till följd av EG:s arbetstidsdirektiv. Regeln säger att avvikelser från lagen får göras endast under förutsättning att de inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagaren än vad som följer av EG-direktivet.

Sedan mitten av 1980-talet har följande utredningar genomförts på arbetstidsområdet.

1987 års arbetstidskommitté

1987 års arbetstidskommitté hade i uppgift att analysera konsekvenserna av olika arbetstidsformer och arbetstidsmönster (dir. 1987:23).

Kommittén drog i sitt betänkande *Arbetstid och välfärd* (SOU 1989:53) den generella slutsatsen att en förkortning av arbetstiden inte är ett effektivt medel för att minska arbetslösheten. Enligt kommitténs bedömning fanns det inte utrymme för generella arbetstidsförkortningar fram till mitten av 1990-talet. I stället efterlyste kommittén en arbetstidspolitik som tar hänsyn till småbarnsfamiljers situation, gagnar jämställdheten, beaktar skydds- och hälsoaspekter, tillgodoser kraven på rättvisa mellan olika yrken och avtalsområden, beaktar produktionens förutsättningar och underlättar den enskildes möjlighet att välja arbetstid och variera arbetstiden över livet.

En ny norm för heltidsarbete behövdes enligt kommittén. Genom att beräkna arbetstiden över hela året skulle en rad fördelar kunna uppnås. En årsarbetstidsnorm skulle ge möjlighet till flexibla lösningar och skapa förutsättningar att ta ut arbetstidsförkortningar i framtiden på ett sätt som kan anpassas till olika önskemål. Kommittén föreslog att möjligheterna att övergå till årsarbetstid borde utredas.

Årsarbetstid

En särskild utredare tillkallades 1991 för att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester borde införas i svensk lagstiftning (dir. 1991:7). Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester föreslog i betänkandet Årsarbetstid (SOU 1992:7) en gemensam lag om arbetstid och semester. Enligt förslaget skulle den lagstadgade 40-timmarsveckan omvandlas till en årsarbetstid där även semestern skulle ingå. På arbetsplatser som har kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skulle arbetstidslagens regler om arbetstidens förläggning slopas. På arbetsplatser som saknar kollektivavtal skulle arbetstidslagens nuvarande regler om förläggningen av arbetstiden behållas. Reglerna om ordinarie veckoarbetstid föreslogs dock kunna frångås genom personliga avtal.

I budgetpropositionen 1993 (prop. 1992/93:100, bil. 11) gjorde den dåvarande arbetsmarknadsministern bedömningen att utredningens förslag i väsentliga avseenden stred mot det då föreliggande förslaget till EG-direktiv på arbetstidsområdet.

1995 års arbetstidskommitté

Europeiska unionens råd antog den 23 november 1993 EG:s arbetstidsdirektiv. Direktivet skulle införlivas i medlemsstaternas lagstiftning inom tre år efter antagandet, det vill säga senast den 23 november 1996. Direktivet omfattar regler om dygnsvila, raster, veckovila, veckoarbetstidens längd samt semester. Vidare regleras nattarbete, skiftarbete och tempoarbete. Veckoarbetstiden får enligt direktivet uppgå till högst 48 timmar i veckan inklusive övertid.

En arbetsgrupp inom Arbetsmarknadsdepartementet presenterade 1994 i rapporten EG:s arbetstidsdirektiv (Ds 1994:74) en genomgång av direktivets bestämmelser i jämförelse med arbetstidslagen. Arbetsgruppen ansåg att det krävdes en fördjupad utvärdering av direktivets konsekvenser för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet.

År 1995 tillkallades därför en parlamentarisk kommitté för att utreda konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet (dir 1995:6). Kommittén gavs också i uppdrag att analysera de långsiktiga konsekvenserna av

alternativa arbetstidsförkortningar samt att undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning.

I delbetänkandet EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet (SOU 1995:92) gjorde kommittén bedömningen att den svenska arbetstidslagen ger ett väl så högt skyddsvärde för arbetstagaren som EG-direktivet. Enligt kommittén gjorde dock EG-direktivet det nödvändigt att begränsa lagens dispositivitet, det vill säga möjligheten att sluta kollektivavtal med regler som ersätter lagens. Annars skulle avtalen riskera att ge ett lägre skyddsvärde än vad EG-direktivet kräver. I avvaktan på kommitténs slutbetänkande föreslog kommittén en ändring i arbetstidslagen med innebörden att avvikelser från lagen får göras endast under förutsättning att de inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagaren än vad som följer av EG-direktivet. Förslaget genomfördes och trädde i kraft den 23 november 1996.

Kommittén lämnade i slutbetänkandet Arbetstid – längd förläggning och inflytande (SOU 1996:145) förslag till en ny arbetstidslag samt ändringar av semesterlagen och föräldraledighetslagen. I förslaget till ny arbetstidslag inarbetades EG-direktivets regler, om till exempel rast, dygnsvila och maximal total arbetstid på 48 timmar per vecka inklusive övertid. Arbetstidslagens nattarbetsförbud slopades enligt förslaget.

Kommittén föreslog nya bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ta hänsyn till arbetstagarens önskemål och behov i fråga om bland annat möjligheten att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Arbetstagaren skall enligt förslaget ha rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren.

Arbetsmarknadens parter uppmanas i förslaget att sluta kollektivavtal om arbetstidens omfattning och förläggning. Förslaget ger möjlighet till avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal, men anger inte på vilken nivå avtalet skall träffas. Enligt dagens arbetstidslag krävs ett kollektivavtal på central nivå för att avvikelser från lagen skall vara tillåtna.

Kommittén föreslog att sambandet mellan arbetstidslagen och arbetsmiljölagen skall göras tydligare. Vidare föreslog man att arbetstidsregleringen skall vara civilrättslig i stället för offentlig-rättslig, vilket innebär att myndighetstillsynen av lagens tillämpning slopas.

När det gäller semesterlagen föreslog kommittén att semester överstigande fyra veckor skall kunna tas ut på annat sätt än som hela dagar.

I föräldraledighetslagen föreslogs en ändring som ger arbetstagar- en ökat inflytande över förläggningen av föräldraledighet som tas ut som förkortad arbetstid. I propositionen Föräldraförsäkring och föräldraledighet (prop. 2000/01:44) som nyligen lämnades till riksdagen föreslår regeringen sådana förändringar.

När det gäller arbetstidsförkortning drog kommittén slutsatsen att en arbetstidsförkortning inte kan förordas av sysselsättningsskäl men att det finns välfärdsargument som talar för en kortare arbetstid. Kommitténs föreslog inte någon lagstadgad förkortning av den ordinarie arbetstiden, utan framhöll att kollektiva arbetstidsförkortningar bäst regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetstidsgruppen

I regeringsförklaringen efter 1998 års val uppmärksammades behovet av att ytterligare fördjupa underlaget i arbetstidsfrågor. Därför tillsattes i januari 1999 en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter för regeringspartiet Socialdemokraterna och samarbetspartierna Miljöpartiet och Vänsterpartiet.

Arbetsgruppens uppdrag var att fördjupa underlaget i arbetstidsfrågor för kommande politiska ställningstaganden genom att analysera förutsättningarna för och konsekvenserna av olika arbetstidsförändringar samt ge förslag till hur arbetet med arbetstidsfrågan bör bedrivas vidare. Däremot hade gruppen inte i uppdrag att lämna förslag på lösningar.

I rapporten Kortare arbetstid – för och emot (Ds 2000:22) beskriver arbetsgruppen ett antal olika metoder för hur arbetstiderna kan förändras. Om arbetstiden förkortas medför det enligt gruppen en rad konsekvenser, såväl positiva som negativa. Bland de positiva kan nämnas mer tid för familj, fritidssysslor, vila och återhämtning. En arbetstidsförkortning skulle också kunna förbättra förutsättningarna för en ökad jämställdhet.

Den främsta negativa effekten av en arbetstidsförkortning är enligt gruppen att den minskar arbetskraftsutbudet och försvagar den ekonomiska tillväxten i förhållande till vad som annars skulle ha gällt. Arbetsgruppen för en diskussion om hur detta försvårar

finansieringen av vård, skola, omsorg och annan offentlig verksamhet samt leder till lägre pensioner. Gruppen pekar däremot också på vissa möjligheter att dämpa dessa negativa effekter och att sättet på vilken en arbetstidsförkortning genomförs har stor betydelse.

I rapporten konstateras att värdet av en arbetstidsförkortning alltid måste vägas mot behovet av andra reformer och att hänsyn måste tas till de samhällsekonomiska kostnaderna av en arbetstidsförkortning. Gruppen lyfter särskilt fram diskussionen om de långsiktiga konsekvenserna av en arbetstidsförkortning för finansieringen av den offentliga verksamheten. Arbetsgruppens rapport har remissbehandlats.

1986 års semesterkommitté

Parallellt med 1987 års arbetstidskommitté utredde 1986 års semesterkommitté (dir. 1985:4) hur en utjämning kan åstadkommas mellan olika gruppers semestervillkor, både vad gäller semesterns längd och inflytande över semesterns förläggning. I betänkandet Om semester (SOU 1988:54) redovisade kommittén hur semestervillkoren varierar mellan olika avtalsområden och grupper av anställda. Kommittén beräknade kostnaderna för olika förlängningar av semestern. Förutom semesterns längd berördes frågor om sparande av semester och inflytande över semesterns förläggning.

Utredningen om ledighetslagstiftningen

I mitten av 1990-talet genomfördes en allmän översyn av ledighetslagstiftningen (dir. 1992:98). Utredningen om ledighetslagstiftningen lämnade i betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41) förslag till en ny studieledighetslag och en ny föräldraledighetslag samt ändringar i bland annat semesterlagen.

Baserat på utredningens förslag infördes 1995 en ny föräldraledighetslag.

Uppdraget

En parlamentarisk kommitté ges i uppdrag att genomföra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. Representanter för arbetsmarknadens parter knyts till kommittén.

Arbetstidslagen

Kommittén skall med betänkandena från 1995 års arbetstidskommitté och därpå lämnade remissynpunkter som underlag lämna förslag till en ny arbetstidsreglering. De olika förslagen från de fackliga huvudorganisationerna skall i detta hänseende övervägas. Utgångspunkt för arbetet skall vara arbetstidslagens karaktär av skyddslagstiftning.

Förslaget skall ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande än i dag över arbetstidens förläggning men samtidigt ge en god flexibilitet i produktionen. Kollektivavtalets väsentliga roll för att anpassa regelverket till förhållandena i det enskilda fallet skall belysas i förslaget.

Kommittén skall även se över genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv och föreslå ett tydligare genomförande av direktivet i svensk lag. Kommittén skall analysera eventuella konsekvenser för utformningen av svensk lagstiftning till följd av EG-domstolens dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98 om bland annat begreppet arbetstid (SIMAP-målet).

Arbetstidens längd

Kommittén skall med Arbetstidsgruppens rapport Kortare arbetstid – för och emot (Ds 2000:22) som underlag pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras.

De metoder som kommittén skall pröva är

- en reglering som ger arbetstagare rätt till en minskning av arbetstiden i form av ledighet med lön utöver de förmåner som gäller i dag, bland annat skall ett förslag med fem lediga dagar prövas, och

- en sänkning av högsta tillåtna ordinarie arbetstid i genomsnitt per vecka, den så kallade normalarbetstiden.

Kommittén kan även pröva andra metoder för arbetstidsförkortning.

I detta sammanhang skall kommittén analysera vilken roll regeln i dagens arbetstidslag om högsta tillåtna ordinarie arbetstid spelar för den faktiska arbetstiden.

I samband med analysen av arbetstidens längd skall även regleringen av övertidsarbete ses över. Effekterna av övertidsarbete för såväl de enskilda arbetstagarna som för företagen och samhällsekonomin skall analyseras.

Kommittén skall föreslå olika möjliga finansieringsformer för de förslag den lägger samt bedöma konsekvenserna av de alternativa metoderna för arbetstidsförkortning för de offentliga finanserna och samhällsekonomin. Även de företagsekonomiska konsekvenserna av förslagen skall belysas, särskilt för små företag. Vidare skall konsekvenserna för jämställdheten, arbetsmiljön, arbetsorganisationen och arbetstagarnas hälsa liksom tillgången på arbetskraft analyseras. I den mån kommittén föreslår tidsplaner och ett successivt genomförande av arbetstidsreformer skall dessa utformas med hänsyn till vad de samhällsekonomiska förutsättningarna medger. Kommittén skall beskriva hur näraliggande lagstiftning berörs av förslagen.

Det är viktigt att kommitténs förslag utformas på ett sätt som inte hindrar parterna från att bygga vidare på de avtalslösningar på arbetstidsområdet som redan finns.

Semesterlagen

Kommittén skall med betänkandena från 1995 års arbetstidskommitté och därpå lämnade remissynpunkter som underlag lämna förslag till en ändring av semesterlagen som ger arbetstagaren rätt att ta ut semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Även i detta sammanhang skall förslagen från de fackliga huvudorganisationerna övervägas.

Kommittén skall föreslå förenklade regler för intjänande av betald semester. I detta sammanhang skall kommittén pröva möjligheten att slopa regeln om intjänandear och istället låta semestern tjänas in parallellt under det aktuella semesteråret.

Kommittén skall i förenklingssyfte även se över reglerna för semesterlönegrundande frånvaro med bevarande av arbetstagarnas materiella förmåner. Semesterlagen skall även i övrigt ses över i förenklingssyfte, framför allt med målet att göra lagen lättare att tillämpa för små företag.

Kommittén skall bedöma vilka konsekvenser förslagen om semesterlagen får för de offentliga finanserna och samhällsekonomin. Även de företagsekonomiska konsekvenserna skall belysas, särskilt för små företag. Vidare skall konsekvenserna för jämställdheten, arbetsmiljön, arbetsorganisationen och arbetstagarnas hälsa liksom tillgången på arbetskraft analyseras. Kommittén skall beskriva hur näraliggande lagstiftning berörs av förslagen.

Analys av möjligheten att slå samman lagar

Kommittén skall pröva möjligheten att i förenklingssyfte, framför allt för små företag, slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. I den mån kommittén finner sammanslagning eller samordning lämplig skall kommittén föreslå hur lagstiftningen bör utformas.

Arbetets genomförande

Förslagets konsekvenser skall redovisas enligt vad som anges i 14 och 15 §§ kommittéförordningen (1998:1474), varvid särskild vikt skall läggas vid att redovisa förslagets konsekvenser för små företags villkor.

Redovisning av uppdraget

Kommittén skall redovisa uppdraget om förläggning av semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag senast den 1 september 2001. Uppdraget om semesterlagen i övrigt samt eventuella förslag om förkortningar av och inflytandet över arbetstiden skall redovisas senast den 1 juni 2002. Senast den 1 mars 2003 skall kommittén redovisa återstående delar av uppdraget.

(Näringsdepartementet)

Semesterlag SFS 1977:480

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

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

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, av kollektivavtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

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

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön. Lag (1992:1329).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beräkning av semesterledighet

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

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

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

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

Förläggning av semesterledighet

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

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

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

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

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

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

13 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början.

Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

14 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

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

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

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

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat. Lag (1994:2079).

Beräkning av semesterlön

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

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

skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning. Lag (1992:1329).

17 § /Upphör att gälla U:2001-07-01/ Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

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

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

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

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

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

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

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

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

till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete. Lag (1998:565).

17 § /Träder i kraft I:2001-07-01/ Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

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

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

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

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

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

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

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

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

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete. Lag (1999:1399).

Sparande av semesterledighet och semesterlön

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

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

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

19 § Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmas. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagare, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

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

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

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

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

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

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

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

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

Särskilda bestämmelser om semesterlön

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

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

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

27 § Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semes-

terlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

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

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

Semesterersättning

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

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

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

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

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

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

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. Lag (1994:637).

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

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

Övergång av företag

31 § Arbetstgares 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. Arbetstgares rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår arbetstgare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstgaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstgaren. Lag (1994:1688).

Skadestånd

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

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

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

Preskription

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

Rättegång

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

Övergångsbestämmelser

1985:86

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1985. Den nya bestämmelsen om semesterlönegrundande frånvaro i samband med havandeskapspenning tillämpas endast på frånvaro som har inträffat efter ikraftträdandet.

1988:1468

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1989.
2. Äldre bestämmelser skall gälla i fråga om ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare. Lag (1989:339).

1990:102

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1990. Semesterledighet enligt den nya lagen utgår dock först under semesteråret den 1 april 1991–den 31 mars 1992, om ej annat överenskommes.
2. Kollektivavtal eller annat avtal, som har träffats med utgångspunkt i äldre lag och innefattar sämre förmåner än som följer av den nya lagen, är i sådan del utan verkan.

1992:1329

Denna lag träder i kraft den 1 april 1993. Såvitt avser semesterledighet tillämpas den nya lagen dock först under semesteråret den 1 april 1994–den 31 mars 1995.

1993:334

Denna lag träder i kraft den 1 juni 1993. De nya bestämmelserna tillämpas vid beräkning av semesterlön för tid från och med den 1 april 1993. Semesterlön som intjänats före ikraftträdandet skall dock inte minskas.

1994:1688

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet.

1999:1399

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001. Den äldre lydelsen gäller fortfarande i fråga om studiestöd som beviljats enligt den upphävda studiestödslagen (1973:349) eller enligt övergångsbestämmelserna till studiestödslagen (1999:1395).