

Cirkulärnr: 10:19
Diariernr: 10/1293
Arbetsgivarpolitik: 10-2:8
Nyckelord: Semesterlagen, semester
Handläggare: Malin Looberger
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2010-03-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i semesterlagen
Bilagor: SFS 2009:1439
Semesterexempel

CIRKULÄR 10:19

Arbetsgivarpolitik: 10-2:8

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Malin Looberger

Nyckelord: Semesterlagen, semester

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i semesterlagen

1. En förenklad semesterlag

Onsdagen den 25 november 2009 fattade riksdagen beslut om ändringar i semesterlagen. Semesterlagen, som är från 1977, anses allmänt vara en komplicerad lag som är svår att förstå och tillämpa. Syftet med ändringarna är att lagen förtydligas, förenklas och moderniseras. Förändringarna syftar även till att lagen ska överensstämma med EG-rätten på området. Materiellt innebär förslaget i huvudsak samma förmåner som nuvarande semesterlag.

Semesterlagen kompletteras med en ny alternativ beräkningsregel för semesterlön, sammalöneregeln. Den innebär att arbetstagaren under semestern får sin ordinarie lön och ett semestertillägg. Den gamla regeln, procentregeln, kommer att finnas kvar i en något förenklad form. Andra ändringar i lagen gäller semesterlönegrundande frånvaro, rätten till semesterledighet vid kortare anställning och semesterledighet vid deltid och oregelbunden arbetstid. Dessutom ändras reglerna om beräkning av semesterlön för sparad semester. Lagändringarna börjar gälla den 1 april 2010.

2. Ändringar

Utgångspunkten är att semesterlagens systematik och struktur bibehålles. Systemet med att semesteråret ska föregås av ett intjänandeår kvarstår.

I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser AB finns avvikelser från semesterlagen, bl.a. att intjänandeår sammanfaller med semesteråret som är det löpande kalenderåret. Utöver avvikelserna i AB gäller semesterlagens reglering.

För de anställda som omfattas av BEA, PAN och RiB gäller semesterlagen i sin helhet.

Den nya lagtexten bifogas detta cirkulär i Bilaga 1, *SFS 2009:1439*, samt för att belysa några ändringar bifogas en exempelsamling i Bilaga 2, *Semesterexempel*.

2.1 Kortare anställningar

När det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och inte varar längre tid är det möjligt att avtala om att semesterledighet inte ska läggas ut. Om semesterledighet inte läggs ut har arbetstagaren istället rätt till semesterersättning.

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

Den tidigare regleringen om att arbetstagare med kortare anställningar än tre månader som omfattar mindre än 60 timmar saknar rätt till semesterledighet har tagits bort. Presumtionen om att semesterersättning då ingår i lönen är också borttagen.

Avvikelse från semesterlagen gällande detta är reglerat i AB genom § 27 mom. 3 och 16.

2.2 Hur betalda semesterdagar tjänas in

Det anges uttryckligen att det bara är dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön som inte inräknas i anställningstiden vid beräkning av semesterförmåner.

Antalet semesterdagar med semesterlön bestäms enligt följande beräkning. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. I anställningstiden ska dock inräknas frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder.

Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Uppstår brutet tal avrundas detta till närmast högre hela tal.

Observera att AB innehåller en avvikande reglering avseende intjänande av betalda semesterdagar genom AB § 27 mom. 6.

2.3 Beräkning av semesterlön

Det införs en ny huvudregel för att beräkna semesterlön, sammalöneregeln, som kan bli aktuell för anställda som omfattas av andra avtal än AB. Den bygger på att arbetstagaren under semestern ska ha sin ordinarie lön samt ett tillägg. Den nuvarande procentregeln behålls i förenklad form. Det innebär att sammalöneregeln ska vara huvudregel och tillämpas om inte annat framgår av semesterlagen eller om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt procentregeln.

2.3.1 Sammalöneregeln

Beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär att arbetstagaren under sin semesterledighet får vecko- eller månadslön på samma sätt som om han eller hon skulle ha arbetat. Fasta lönetillägg utges också i samma omfattning som vanligt. Till

detta kommer ett semestertillägg, som syftar till att semesterlönen så långt som möjligt ska motsvara den semesterlön som en tillämpning av procentregeln skulle ha gett. Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

Semestertillägget ska uppväga den överkompensation som en tillämpning av procentregeln innebär. Semestertillägget utges per semesterdag och är 1,82 % av veckolönen eller 0,43 % av månadslönen. Innan beräkning sker ska eventuella fasta lönetillägg läggas till vecko- eller månadslönen. Semestertillägget utges per semesterdag och utbetalning av tillägget sker i samband med semestern.

Tillämpas sammalöneregeln och arbetstagaren har rörliga lönedelar, t.ex. övertidsersättning, beräknas semesterlön på dessa till tolv procent av de sammanlagda rörliga lönedelarna under semesteråret. Sådan semesterlön ska utbetalas senast en månad efter semesterårets slut.

Om arbetstagare har rörliga lönedelar som utges regelbundet och som utgör minst 10 % av den sammanlagda lönen ska procentregeln tillämpas i stället för sammalöneregeln.

2.3.2 En förenklad procentregel

Vid mera komplicerade frånvaromönster ska procentregeln tillämpas. Det gäller i vissa fall av ändrad arbetstidsomfattning eller vid frånvaro som inte är semesterlönegrundande.

Procentregeln ska tillämpas om arbetstagaren har timlön eller rörlig lön, t.ex. prestationslön. Procentregeln ska vidare tillämpas då arbetstagaren regelbundet har både fast och rörlig lön och den rörliga lönen utgör en betydande del av den sammanlagda lönen, vid vissa fall av ändrad sysselsättningsgrad samt frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret. Den förenklade procentregeln innebär att inkomsten under den semesterlönegrundande frånvaron ska fastställas till den lön som skulle ha utgivits om arbetstagaren inte varit frånvarande.

Semesterlönen enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret. I underlaget för beräkning av semesterlön ska inte inräknas semesterlön, ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid. För varje sådan frånvarodag ökas istället underlaget med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas ha utgivits om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

2.3.3 Semesterlön för sparad semester

Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester. Det saknar alltså betydelse om sysselsättningsgraden ändrats sedan semesterdagen sparades eller om arbetstagaren har haft frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret.

2.4 Semesterlönegrundande frånvaro

Vid fastställande av semesterlönegrundande frånvaro beräknas tiden kalendariskt, dvs. även dagar under vilka arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete inräknas.

Sjukdom och arbetsskada

Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar. Frånvaron på grund av arbetsskada omfattas inte av begränsningen om 180 dagar utan är alltså semesterlönegrundande under hela året.

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

Frånvaron ska alltså ha varat i ett helt intjänandeår, dvs. från den 1 april till den 31 mars året därpå. Om frånvaroperioden beror på sjukdom och påbörjas den 12 maj är 1 intjänas alltså semester under 180 dagar under detta intjänandeår (dvs. insjuknandeåret), samt under 180 dagar under det nästföljande hela intjänandeåret. Först intjänandeåret därefter är frånvaron inte längre semesterlönegrundande.

Observera att för anställda som omfattas av AB är intjänandeåret sammanfallande med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Föräldraledighet

Tid då föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption är semesterlönegrundande om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

Tillfällig vård av barn

Frånvaro från arbetet för tillfällig vård av barn enligt 8 § första stycket föräldraledighetslagen är semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar.

Övrig frånvaro

Följande frånvaro är liksom tidigare semesterlönegrundande.

- Tid med havandeskapspenning.
- Ledighet enligt lagen om ersättning till smittbärare (högst 180 dagar).

- Ledighet för närståendevård (högst 45 dagar).
- Ledighet för utbildning som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller viss facklig utbildning (högst 180 dagar).
- Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt totalförsvarsplikt (högst 60 dagar).
- Ledighet för svenskundervisning för invandrare.

2.5 Övriga förändringar

2.5.1 Semester som inte kunnat läggas ut

Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön samt semestertillägg.

Det är dock endast de betalda semesterdagar som överstiger 25 som ska ersättas med semesterlön om semestern inte har kunnat läggas ut under året. Regeln innebär att en arbetstagare som är frånvarande under längre perioder från arbetet ska ha möjlighet att få en betald semesterledighet när arbetstagaren återgår i arbete.

Exempel

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

Semesterlön för de inestående men inte förlagda semesterdagarna bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön och ska utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Detta innebär vid beräkning enligt sammalöneregeln att semesterlönen för de inestående men inte uttagna semesterdagarna beräknas med hänsyn till den inkomst som arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren hade arbetat för arbetsgivarens räkning. Det är således vecko- eller månadslönen vid semesterårets utgång som läggs till grund för beräkningen av semesterlönen.

Ska semesterlönen beräknas enligt procentregeln sker beräkningen enligt de principer som gäller för den, dvs. lönen under intjänandeåret styr värdet av semesterdagarna.

2.5.2 Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla

Om det innan en anställning har upphört står klart att en ny anställning kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en anställning.

Arbetstagaren ska då kunna föra över semesterförmåner från en anställning till en annan hos samma arbetsgivare.

Att anställningar löper i nära anslutning till varandra innebär att uppehållet ska vara högst ett par veckor.

En förutsättning är att den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut, att semesterersättning inte redan har utbetalats och att arbetstagaren har förklarat att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

2.5.3 Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerade arbetstagare får rätt till semester på samma sätt som andra arbetstagare.

Det är möjligt att avtala om avvikelser från reglerna om förläggning av semesterledighet avseende dessa arbetstagare under förutsättning att arbetstagaren får 25 semesterdagar per år. Vilket innebär att t.ex. anhörigvårdare som omfattas av PAN alltid ska ha rätt att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår.

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

Det klargörs att arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare med en ordinarie arbetstidsomfattning. Detta gäller för arbetstagare som exempelvis omfattas av BEA, PAN och RiB.

3. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagändringarna träder i kraft den 1 april 2010.

De nya bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada tillämpas på frånvaroperioder som påbörjats efter ikraftträdandet. För den som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada på deltid gäller dock de nya bestämmelserna från lagens ikraftträdande.

Detta innebär att en arbetstagare som vid ikraftträdandet redan är sjukskriven på heltid fortfarande kan tjäna in semester under 180 dagar per intjänandeår tills arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår.

För en arbetstagare som redan är sjukskriven på deltid vid lagens ikraftträdande tillämpas de nya reglerna. Det innebär att en arbetstagare som vid lagens ikraftträdande är sjukskriven på deltid, från och med den 1 april 2010 tjänar in semester i ett helt intjänandeår. Om en sådan arbetstagare blir frisk till sommaren 2010 görs således en bedömning enligt de nya reglerna vilket innebär att rätten att tjäna in semester under frånvaron har upphört om frånvaron redan pågått ett helt intjänandeår.

Exempel

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

4. Förändringar av Allmänna bestämmelser (AB)

AB påverkas i mindre grad av de förändringar som gjorts i semesterlagen.

I anställningsavtal träffade efter 1 april 2010 kan arbetstagaren inte längre avstå från semesterledighet vid anställningar som varar under högst 6 månader eftersom semesterlagens reglering tar över den avvikelse som gjorts i AB.

Enligt AB sammanfaller intjänandeår med semesterår. För att undvika att två olika system för beräkning av semesterlönegrundande frånvaro gäller under 2010 har överenskommelse med arbetstagarorganisationerna träffats om att de nya reglerna tillämpas redan per den 1 januari 2010. När det gäller arbetstagare med ferie- eller uppehållsanställning tillämpas ändringarna av samma skäl först från och med verksamhetsåret 2010/11. Se utförligare beskrivning i cirkulär 10:6.

För arbetstagare som är delvis frånvarande på grund av sjukdom med en lön som understiger 40 % av den för heltid gällande lönen under ett helt intjänandeår kommer de nya bestämmelserna om partiell sjukskrivning att tillämpas först efter den 31 december 2010. Detta innebär för dessa arbetstagare att inga betalda semesterdagar intjänas och semesterersättning utges för faktiskt arbetad tid. Enligt AB § 27 mom. 6 kan dock arbetsgivare besluta att semesterförmåner utges på annat sätt. Annat sätt kan vara att semesterdagar beräknas och utges för sådan tid som inte är semesterlönegrundande enligt avtalet och semesterlagen samt att semesterlön för dessa dagar utges och beräknas utifrån den lön som arbetstagaren skulle haft om han eller hon inte haft semester.

Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Maria Dahlberg, Jeanette Eklund, Malin Looberger, Phia Moberg, Ann-Charlotte Ohlsson och Jan Svensson.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Lena Emanuelsson

Malin Looberger

Bilagor: SFS 2009:1439
Semesterexempel