

Semester

LAG OCH AVTAL

Förord

Denna skrift innehåller en genomgång av lag och avtal avseende regelverket om semester för arbetstagare inom kommuner och regioner samt hos Sobonas medlemsföretag.

Skriften vänder sig till dig som arbetar med personal- och HR-frågor, antingen som chef eller som stöd till chefer. Vår förhoppning är att den ska ge svar på frågeställningar om möjligheter och villkor för planering och förläggning av semester utifrån lag och avtal. Detta är en uppdatering av den semesterskrift som tidigare funnits och innehåller ändringar till och med AB 20 i lydelse 2022-01-01 samt tre nya kapitel.

Skriften är framtagen av avdelningen för arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Regioner.

Stockholm i april 2022

Jeanette Hedberg

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehållsförteckning

Semester	1
Innehållsförteckning	3
Inledning	6
Tillämplig lagstiftning	6
Kollektivavtal	6
Avgränsningar i skriften	7
Kapitel 1. Rätt till semesterledighet	8
Semesterår och intjänandeår	8
Semesterns längd - antal semesterdagar	8
Rätten till lika lång ledighet och beräkning av dagar	10
Exempel på kvotberäkning och framräkning av semesterkoefficient	11
Vanliga frågor	12
Omvandla semesterdag till timmar	13
Vid kortare anställningar	14
Semesterledighet vid byte av anställning	15
Kapitel 2. Semesterlönegrundande frånvaro	17
Semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen	17
Semesterlönegrundande frånvaro enligt AB	18
Kapitel 3. Förläggning	21
Huvudsemester och förhandlingsskyldighet enligt semesterlagen	21
Huvudsemester och förhandlingsskyldighet enligt AB	22
Upprättande av semesterlista och underrättelse enligt semesterlagen	23
Upprättande av semesterlista och underrättelse enligt AB	24
Anslutande fridagar och förläggning av semester	24
Förläggning av semester och föräldraledighet	25
Förläggning av semester och sjukledighet	26
Råd om hantering av semesterförläggning	26
Att göra inför semesterförläggningen	27
Att göra efter huvudsemester	28

Kapitel 4. Återkallande och avbrytande av semester	30
Återkallande av beviljad men ej påbörjad semester	30
Avbryta påbörjad semester	33
Arbetstagarens möjlighet att återkalla eller byta ledighetsgrund	34
Kapitel 5. Ersättning vid semester	36
Antal dagar med betald semesterledighet	36
Semesterlagen och sammalöneregeln.....	36
Ersättning enligt AB.....	37
Obetald semesterledighet enligt semesterlagen	38
Obetald semesterledighet enligt AB.....	39
Ersättning vid semestertimmar.....	40
Kapitel 6. Sparande av semesterdagar	42
Sparad semester enligt semesterlagen.....	42
Sparad semester enligt AB	42
Kapitel 7. Avslut och byte av anställning	45
I samband med uppsägning.....	45
Återbetalning av semesterlön.....	45
Semesterersättning vid avslut.....	46
Kapitel 8. Möjliga avvikelser	47
Enskild överenskommelse om fler semesterdagar	47
Fler semesterdagar istället för övertidsersättning	48
Fler eller färre semesterdagar än AB.....	48
Förändring av semesterlöngrundande frånvaro	48
Semesterns förläggning	48
Semesterväxling.....	49
Viktigt gällande överenskommelser	50
Kapitel 9. PAN-anställda och semester.....	51
Rätt till semesterledighet.....	51
Semesterns förläggning	51
Betald semester med semesterlön.....	52

Betald semester med procentregeln	53
Semesterlönegrundande frånvaro.....	53
Sparad semester	54
Kapitel 10. Ferieanställda och semester	55
Bilaga M.....	55
Semesterns förläggning	55
Vissa ledigheter under ferieperioden	56
Bilaga U	56
Semesterns förläggning	57
Andra ledigheter under vinter- och sommaruppehåll.....	57
Kapitel 11. RIB-anställda och semester	58
Rätt till semesterledighet.....	58
Semesterns förläggning	58
Kapitel 12. BEA-anställda och semester	60
Rätt till semesterledighet.....	60
Semesterns förläggning	61
Beräkning av semesterledighet.....	62
Semesterlön	62
Semesterlönegrundande frånvaro.....	63
Sparad semester	63
Vid byte av anställning	63
Läs mer.....	64
Cirkulär	64
Litteratur	64
Övrigt.....	64

Inledning

Semester är till för att ge rekreation och vila för ett hållbart arbetsliv, och för att möjliggöra arbetstagarens intressen vid sidan av arbetet.

Tillämplig lagstiftning

Till grund ligger semesterlagen (SemL), en skyddslagstiftning som garanterar arbetstagarna vissa semesterförmåner. Semesterförmåner enligt SemL 1 §, utgörs av

- semesterledighet (semesterdagar),
- semesterlön (den lön arbetstagaren har under semesterledigheten) och
- semesterersättning (den ersättning som arbetstagaren i vissa fall får istället för semesterledighet med semesterlön).

SemL är till stora delar tvingande skyddslagstiftning vilket innebär att varken kollektivavtal eller avtal med den enskilde arbetstagaren får inskränka eller försämra arbetstagarens förmåner. I vissa fall, finns det dock möjlighet att avtala om annat.¹

Kollektivavtal

Denna skrift redogör för de centrala delarna i SemL och fokuserar på vad som gäller för arbetstagare som är anställda på HÖK/Allmänna bestämmelser (AB). AB innefattar flera avvikelser från SemL. Lagen gäller då i den mån inte annat följer av AB.² Skriften innehåller även kapitel om PAN-anställda, om ferieanställda, om RiB-anställda och slutligen om BEA-anställda arbetstagare.

I skriftens redogörs vanligtvis först för SemL regler för att sedan följas av ABs bestämmelser.³ Texten bör läsas som en helhet eftersom AB ibland ersätter SemL och ibland kompletterar SemL.

¹ se 2-2 a §§ SemL.

² Se AB § 27 mom 1

³ Cirkulär 10:19, angående ändringar i SemL 2010.

Avgränsningar i skriften

Skriften tar inte upp vad som gäller för arbetstagare anställda på andra avtal än de som nämns under rubriken Kollektivavtal i detta kapitel. Skriften svarar inte på vilka avvikelser som finns på lokal nivå och inte heller eventuella personalpolitiska överväganden eller beslut.

Förkortningar av lagar och avtal

AB	Allmänna bestämmelser utgör en del av det centrala kollektivavtalet HÖK. AB innehåller allmänna anställningsvillkor såsom exempelvis bestämmelser om avlöningsförmåner, arbetstid, uppsägningstider och ledighet.
BEA	Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser är ett lönekollektivavtal vid sidan av HÖK.
Bilagor till AB	Det finns ett antal bilagor till AB. Bilaga D, R, J, L, M, U och special- bestämmelser för läkare, vilka främst innehåller regler för arbetstid och särskilda ersättningar.
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet. Innehåller regler om förhandlings- och föreningsrätt, kollektivavtal, information, fredsplikt, medling i arbetstvister, skadestånd med mera. Vissa regler är dispositiva. Kompletteras eller ersätts i kollektivavtal.
PAN	Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare.
RiB	Avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap. Kollektivavtalet gäller för personal inom räddningstjänsten som är anställda enbart för beredskapstjänstgöring.
SemL	Semesterlagen Innehåller regler om semester och förläggning. Vissa regler i SemL är dispositiva och kompletteras eller ersätts i AB.

Kapitel 1.

Rätt till semesterledighet

Rätten till semesterledighet finns i Semesterlagen (SemL) och ledighetens syfte är att ge arbetstagare vila och rekreation. SemL skiljer på ledighetsrätten och på rätten att få betalt under semesterledigheten när semester är intjänad.

Semesterår och intjänandeår

Med semesterår enligt SemL avses tiden från och med 1 april ett år till 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.⁴

För arbetstagare anställd på AB med månadslön (fast kontant lön) sammanfaller semesteråret och intjänandeåret och är detsamma som kalenderåret.⁵ Det innebär att arbetstagaren får rätt till betald semesterledighet samma år som arbetstagaren anställs, så kallad förskottssemester. Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning innebär det att ekonomisk ersättning tjänas in istället för betalda semesterdagar.⁶

För arbetstagare som är timavlönade gäller SemLs regler avseende semesterår och intjänandeår. Det betyder att timavlönade tjänar in rätten till betald ledighet året innan semesteråret, dvs 1 april till 31 mars.⁷ De flesta timavlönade som är så kallat intermittent anställda får sin semesterförmån löpande.

Semesterns längd - antal semesterdagar

Arbetstagaren har enligt SemL rätt till ledighet med 25 semesterdagar per semesterår. Vid anställning som påbörjas från och med 1 september har arbetstagaren rätt till 5 semesterdagar under semesteråret. Detta gäller oavsett om ledigheten är betald eller ej.⁸ Frågan om ledigheten blir betald beror på om rätt till betald ledighet har tjänats in. Arbetstagaren har rätt till, men är inte tvungen, att ta ut obetald semester.⁹ Intjänandet av betald semesterledighet beror på hur länge arbetstagaren varit anställd och arbetat under intjänandeåret samt

⁴ 3 § SemL

⁵ AB § 27 mom 2

⁶ AB § 27 mom 6

⁷ AB § 27 mom 1

⁸ 4 § SemL

⁹ 7-8 § SemL

varit frånvarande på grund av semesterledighet eller med semesterlönegrundande frånvaro. Angående semesterlönegrundande frånvaro läs mer i kapitel 2 längre fram i skriften.

Både för månadsavlönade och timavlönade anställda på AB gäller att arbetstagaren får fler betalda semesterdagar från det år vederbörande fyller 40 respektive 50 år. Istället för 25 semesterdagar kvalificerar sig arbetstagaren för 31 respektive 32 semesterdagar.¹⁰

Tabell 1. Antal semesterdagar

Ålder	Antal betalda semesterdagar per år enligt AB
Till och med det år arbetstagaren fyller 40	25
Från och med det år arbetstagaren fyller 40	31
Från och med det år arbetstagaren fyller 50	32

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om kontant ersättning istället för ledighet för de dagar som överstiger semesterlagens 25. Möjligheten till överenskommelse om ersättning¹¹ omfattar inte sparade semesterdagar. På vilket sätt överenskommelse ska träffas och när den kontanta ersättningen ska betalas ut är inte reglerat i AB.

Läs mer om möjliga avvikelser från AB, inklusive möjligheten att avtala om fler semesterdagar, längre fram i skriften under kapitel 8.

Lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete gäller arbetstagare som utför radiologiskt arbete där arbetstagaren utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan kan befaras. För varje kalendermånad arbetstagaren utfört sådant arbete under minst 15 arbetsdagar ska semesterledigheten förlängas med 5 tolfedels semesterdag utöver det dagantal som utgår enligt SemL. De extra semesterdagar som arbetstagaren kan få enligt denna lag är som mest fem till antalet och kan således bara aktualiseras för arbetstagare som på grund av ålder inte nått upp till ABs högre antal semesterdagar. Arbetstagare som enligt ABs bestämmelser har

¹⁰ AB § 27 mom 5

¹¹ enligt AB § 27 mom 5

31 eller 32 semesterdagar får alltså ingen ytterligare ledighet på grund av denna lag än den som AB ger.

Rätten till lika lång ledighet och beräkning av dagar

SemL anger att arbetstagaren ska få lika lång semesterledighet oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning. För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag blir varje ordinarie arbetsdag under semesterledigheten en semesterdag, alltså fem dagar per vecka. En arbetstagare som arbetar halvtid förlagt till två och en halv dag per vecka förbrukar med andra ord fem semesterdagar per vecka även om arbetstagaren ”bara” är ledig från arbetet de två och en halv dagarna denne skulle arbetat.

Reglerna i 7 § SemL om beräkning av semesterledighet ersätts av AB § 27 mom. 7 och 11. För arbetstagare som arbetar oregelbundet används en beräkning som utgår från antalet arbetsdagar som ingår i semesterledigheten, en form av kvotberäkning. Beräkning sker enligt nedanstående formler:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar under beräkningsperioden}}{\text{Antal arbetsveckor under beräkningsperioden}} = \text{genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka}$$

5 / genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka = semesterkoefficient

Exempel på kvotberäkning och framräkning av semesterkoefficient

En arbetstagare arbetar enligt 10-veckorsschema och har under varje beräkningsperiod 24 fridagar. Under beräkningsperioden har arbetstagaren alltså 46 arbetsdagar, $46/10 = 4,6$ arbetsdagar per vecka

Kvoten läggs sedan in i en beräkning för att jämställa uttaget av semesterdagar med de som får avdrag med fem semesterdagar per vecka. $5 / 4,6 = 1,0869565$ vilket avrundas till 1,08 och blir semesterkoefficienten.

Siffran fastställs alltid till två decimaler där sista decimalen aldrig höjs upp. För varje arbetsdag som ingår i semesterledigheten går det därför åt 1,08 semesterdagar.

Exempel på beräkning av antal semesterdagar som förbrukas

Kvot är 4,6

Semesterkoefficient är 1,08

Semesterdagar för året är 31 dagar

Semesterledigheten är förlagd i två omgångar till juni-augusti

Semesterperiod 1: 18 arbetspass x 1,08 = 19,44 semesterdagar

Semesterperiod 2: 6 arbetspass x 1,08 = 6,48 semesterdagar

Vid semesterårets slut har arbetstagaren förbrukat 25,92 (19,44 + 6,48) semesterdagar som avrundas till närmast lägre hela tal 25. Återstående 6 (31-25) semesterdagar får sparas.

En semesterperiod inkluderar arbetsfria dagar och börjar och slutar med en semesterdag.¹² En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardag måndag–fredag som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med en måndag och slutar med en fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas. Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning ska, om inte annat överenskomms, få sin semesterledighet förlagd så den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag. Detta för att arbetstagaren ska få en ledighetsperiod med motsvarande längd som arbetstagaren som arbetar måndag–fredag.¹³ Läs mer om semesterns förläggning i kapitel 3.

¹² 3 a § SemL

¹³ AB § 27 mom 11

Enligt SemL ska semester alltid tas ut i hela dagar. Arbetstagare anställda på AB har ändå möjlighet att omvandla vissa semesterdagar till timmar för att få ledigt del av dag. Läs mer om timsemester längre fram i kapitlet.

Notera att arbetstagare som har flera anställningar hos samma arbetsgivare inte kan ha semester från en anställning och samtidigt arbeta på den andra anställningen.

Om det under semesterledigheten infaller en lätthelgdag eller helgdagsafton, och semestern omfattar minst en vecka (dvs. minst 7 dagar varav såväl den första som den sista är ordinarie arbetsdag), får arbetstagaren tillbaka en semesterdag. Men det förutsätter att arbetstagaren skulle ha utfört ordinarie arbete den lätthelgdagen eller helgdagsaftonen.

Vanliga frågor

Fråga: Får en arbetstagare som under midsommarveckan har ordinarie arbetstid måndag, onsdag och fredag, och enbart har önskat semester dessa dagar, tillbaka en semesterdag?

Svar: Nej, ledigheten avser inte 7 kalenderdagar som startar och avslutas med en ordinarie arbetsdag, dvs. ingen kompensation.

Fråga: En arbetstagare som under midsommarveckan har ordinarie arbetstid tisdag och fredag, och efterföljande vecka har ordinarie arbetstid på måndagen och tar semester samtliga pass för att få 7 dagars kalenderledighet, får den arbetstagaren kompensation?

Svar: Ja, här är det 7 kalenderdagar från första till sista ordinarie arbetsdag. Däremellan infaller midsommarafton som personen enligt AB ska kompenseras för. Antalet dagar som ledigheten avser beräknas med kvot men arbetstagaren ersätts med 1,0 semesterdag.

Bestämmelserna om kvotberäkning och semesterkoefficient tillämpas även för att bestämma antal dagar i de fall arbetstagaren har rätt till obetald semesterledighet. Vid beräkning av lön och avdrag vid obetald semesterledighet tillämpas AB § 17 mom. 3 (1,4-principen).

Om semesterledigheten på arbetstagarens begäran avbryts på grund av sjukdom, enligt AB § 27 mom. 10, ska sjuklön utbetalas dag 1–14 och karensavdrag göras. Arbetstagaren får då tillbaka sina förlagda semesterdagar för att kunna ta ut vid senare tillfälle. Beräkning av lön och avdrag sker enligt AB § 17 mom. 3 (1,4-principen) under sjuklöneperioden.

För att kunna göra beräkningar vid semesterledighet behövs uppgifter om hur arbetstagaren skulle ha arbetat enligt ordinarie arbetstid om denne inte var semesterledig. Det behövs alltså ett ordinarie schema för arbetstagaren även under semesterledigheten.

Omvandla semesterdag till timmar

Arbetstagare anställda på AB har möjlighet att omvandla semesterdag till timmar för att få ledigt del av dag.¹⁴ Denna möjlighet gäller dels betalda semesterdagar som under innevarande semesterår överstiger de 25 som följer av SemL, dels sparade semesterdagar som överstiger 25. Omvandling av semesterdagar görs i samband med att arbetstagaren begär ledigt. Det är alltså kopplat till att ledigheten tas ut och omvandlas i förväg, inte efter ledigheten. Endast de semesterdagar som behövs för den begärda semesterledigheten i timmar omvandlas. Arbetstagaren kan vid semesterårets slut välja att spara innevarande års semesterdagar som överstiger 25 som semestertimmar till ett senare semesterår. Arbetstagaren måste begära att få omvandla dessa dagar till semestertimmar.

Avsikten med semestertimmar är som tidigare nämnts att arbetstagaren ska kunna få ledigt del av dag. Ledigheten förbrukar det antal timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om denne inte varit semesterledig. Semesterledighet får förläggas som enstaka timme eller del av dag under en kortare eller längre period. Semestertimmar kan inte kombineras med annan partiell ledighet så att de tillsammans bildar en helt ledig dag. Arbetsgivaren har i undantagsfall möjlighet att medge att semestertimmar tas ut som en hel ledig dag, eftersom semestertimmar inte kan omvandlas tillbaka till semesterdag. Det kan exempelvis bli aktuellt om alla årets semesterdagar redan har förlagts och arbetstagaren inte har några sparade semesterdagar men sparade semestertimmar att ta av.

Arbetstagaren kan lämna in önskemål om uttag av semestertimmar under hela året. Ledighet med semestertimmar ställer andra krav på planering när det gäller såväl verksamhets- och personalplanering som arbetstagarens egen planering. Det är därför angeläget att ledighet begärs i god tid för att arbetstagarens önskemål ska kunna tillgodoses så långt det är möjligt utifrån verksamhetens krav. Ledighet med semestertimmar sker på arbetstagarens initiativ och

¹⁴ AB § 27 mom. 17

arbetsgivaren kan endast förlägga semesterledighet under del av dag efter arbetstagarens medgivande.

Omvandlingen av semesterdag till timmar görs utifrån aktuell sysselsättningsgrad vid ledighetstillfället. En semesterdag kan alltså omvandlas till färre timmar än motsvarande heldag, beroende på vilken sysselsättningsgrad arbetstagaren har vid ledigheten.

Exempel på omvandling av semesterdag till timmar vid partiell tjänstledighet

Stina har arbetstidsmåt 40 timmar i veckan men är för närvarande tjänstledig 25%. Hon har därmed aktuell sysselsättningsgrad 0,75. Stina har 31 betalda semesterdagar för året. Nu vill Stina ta ut 3 semestertimmar en eftermiddag, vilket också godkänns av chefen. En av hennes semesterdagar omvandlas därför till 6 timmar (8 h x 0,75). Hon tar ut 3 timmars ledighet och de 3 återstående timmarna hamnar i semestertimmbanken.

Undantag från beräkning utifrån aktuell sysselsättningsgrad görs för partiell ledighet i samband med sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering då ersättning utges enligt Sjuklönelagen (SjLL) eller socialförsäkringsbalken (SFB). Omräkningen till semestertimmar görs då utifrån arbetstagarens hela ordinarie sysselsättningsgrad.

Notera att avsikten med semestertimmar inte är att de ska användas för att få helt ledigt i kombination med andra ledigheter. Grunden för uttaget är att arbetstagaren arbetar del av arbetsdagen som vanligt.

Vid kortare anställningar

Enligt SemL får arbetsgivaren och arbetstagaren vid kortare anställning om högst 3 månader avtala om att semesterledighet inte ska läggas ut. I så fall ersätts arbetstagaren istället med semesterersättning.¹⁵

Arbetstagare med anställning på AB om högst 3 månader som inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren under semesteråret, undantas direkt från rätten till semesterledighet¹⁶ utan särskilt avtal som gäller enligt SemL. Arbetsgivaren bör i samband med anställningen tydliggöra att anställningen innebär att

¹⁵ 5 § SemL

¹⁶ AB § 27 mom 3

arbetstagaren inte kommer få någon semesterledighet under perioden. Dessa arbetstagare har istället rätt till semesterersättning. Semesterersättningen betalas i samband med att anställningen upphör.¹⁷ För så kallade intermittert anställda betalas semesterersättningen vanligtvis ut löpande.

Vanliga frågor

Fråga: Vad händer om en arbetstagare som först arbetat inom AB såsom intermittert under våren och sedan får ett sommarvikariat?

Svar: Om arbetstagaren ska arbeta mer än 3 månader sammanlagt under semesteråret (januari – december) har arbetstagaren omedelbar ledighetsrätt enligt SemL. Detta behöver arbetsgivaren ta hänsyn till inför sommarens semesterplanering. Tänk på att eftersom arbetstagaren har arbetat tidigare under semesteråret så har arbetstagaren rätt till ledighet även vid kortare anställning.

Semesterledighet vid byte av anställning

I samband med byte av anställning gäller rätten till semesterledighet endast i den mån arbetstagaren inte tagit ut motsvarande semester i den tidigare anställningen.¹⁸ En arbetstagare som påbörjar en anställning i juli ett år och har haft 25 dagars semester hos sin tidigare arbetsgivare under juni månad har med andra ord inte rätt till semesterledighet hos den nya arbetsgivaren förrän under nästa semesterår enligt SemL.

Gäller det en tidigare anställning hos samma arbetsgivare räknas anställningarna ihop i semesterhänseende om det är klart att en ny anställning kommer påbörjas i nära anslutning till den tidigare. Detta under förutsättning att den intjänade ledigheten inte redan har förlagts eller betalats ut och arbetstagaren meddelat att denne vill att semesterförmånerna förs över till den nya anställningen.¹⁹ Med nära anslutning avses enligt förarbetena till SemL anställningar med högst ett par veckors mellanrum. Anställningarna behöver dock inte löpa i omedelbar anslutning till varandra.²⁰ Vid byte till annat kollektivavtal i samband med ny anställning, som till exempel övergång mellan PAN-anställning till AB-anställning, bör semestern i den tidigare anställningen slutregleras. Om

¹⁷ 30 § SemL

¹⁸ 6 § SemL

¹⁹ 30 b § SemL

²⁰ prop. 2009/10:4 s. 62

arbetstagaren ändå önskar överföring av semesterförmånerna bör dialog föras om hanteringen.

Kapitel 2.

Semesterlönegrundande frånvaro

Grunden för rätten till betald ledighet är att arbetstagaren har tjänat in den. Från denna praxis inom arbetsrätten finns dock ett antal undantag, däribland frånvaro som är semesterlönegrundande. Vad som är semesterlönegrundande frånvaro och för hur länge, regleras både i SemL och i AB.

Semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen

Följande ledigheter är semesterlönegrundande enligt SemL 17-17 b §§;

1. Ledighet på grund av sjukdom under högst 180 dagar per intjänandeår. Vid ledighet på grund av arbetsskada är hela frånvaron under ett intjänandeår semesterlönegrundande. Med frånvaro på grund av sjukdom jämställs tid då arbetstagaren är frånvarande och får sjukersättning. 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 14 dagar i en följd. Intjänandeåret enligt AB är detsamma som kalenderåret. För att återfå semesterintjänande enligt SemL ska arbetstagaren ha återgått i arbete i sin fulla sysselsättningsgrad i mer än 14 dagar i en följd.
2. Ledighet för tillfällig vård av barn enligt 8 § första stycket föräldraledighetslagen (FörL) under högst 120 dagar, eller för ensamstående förälder under högst 180 dagar, oavsett om tillfällig föräldrapenning utges eller inte i enlighet med 8 § FörL punkt 2–3.²¹
3. Tid då graviditetsspenning utges.
4. Tid då föräldrapenning utges enligt socialförsäkringsbalken (SFB) i samband med barns födelse eller adoption om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar.
5. Ledighet enligt lagen om ersättning till smittbärare (högst 180 dagar).
6. Ledighet för närståendevård (högst 45 dagar).

²¹ 8 § FörL, p.2–3

7. 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).
8. Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning med stöd av lag om totalförsvarsplikt (högst 60 dagar).
9. Ledighet för utbildning i svenska för invandrare.

Dagarna avser kalenderdagar per intjänandeår – utom vid föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption. Vid föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption avses dagarna ovan per födsel och förälder. Beräkning av antalet dagar sker kalendariskt, dvs. eventuella fridagar under frånvaroperioden inräknas. Det spelar vidare ingen roll om arbetstagaren är ledig helt eller delvis med semesterlönegrundande ledighet, varje dag jämställs med ledighet under hel dag och avräknas från antalet semesterlönegrundande dagar.

Vanliga frågor

Fråga: Kan en förälder tillgodogöra sig 120 föräldraledighetsdagar som semesterlönegrundande hos mer än en arbetsgivare, t.ex. vid byte av anställning?

Svar: Enligt SemL är 120 föräldraledighetsdagar semesterlönegrundande. Dessa dagar är inte knutna till arbetsgivare utan är totalt antal dagar per barn. Om en nyanställd arbetstagare vill göra gällande semesterlönegrundande föräldraledighetsdagar kan ni som arbetsgivare begära att arbetstagaren kommer in med ett intyg från Försäkringskassan för att kunna visa om antalet utbetalda dagar understigit 120 dagar hos tidigare arbetsgivare.

Fråga: Är ledighet med omvårdnadsbidrag semesterlönegrundande?

Svar: Nej.

Semesterlönegrundande frånvaro enligt AB

Förutom frånvaro som är semesterlönegrundande enligt SemL 17-17 b §§ är även delledighet kombinerat med arbete om minst 40 % av en heltidsanställning semesterlönegrundande frånvaro enligt AB.²² Det betyder exempelvis att den som delvis är föräldraledig eller sjukledig och arbetar minst 40 % och som inte

²² AB § 27 mom 14 b

längre tjänar in några semesterdagar enligt semesterlagen, fortfarande tjänar in full årssemester enligt AB utan tidsbegränsning.

Arbetstagare som har en lön som understiger 40 % av en heltidsanställning tjänar inte in semesterdagar med semesterlön enligt AB utan får istället semesterersättning. Underlaget för semesterersättningen är då den faktiskt utbetalda lönen inklusive semesterlönegrundande ersättningar.

En arbetstagare som växlar i omfattning av ledighet förbrukar först de 180 semesterlönegrundande dagarna enligt SemL. Det vill säga, om en arbetstagare först är sjukskriven 50 % och därefter, när frånvaron inte längre är semesterlönegrundande enligt SemL, blir sjukskriven 75 % så är frånvaron inte heller semesterlönegrundande enligt AB. Arbetet om 25 % ger då inga betalda semesterdagar men istället semesterersättning på utbetald lön under året.²³ Se exemplet på nästa sida.

²³ AB § 27 mom 6 (se även uppräknigen enligt anmärkningen)

Tabell 2. Exempel på varierande partiell sjukfrånvaro

Insjuknar någon gång mellan den 2 januari–31 december år 1

År 1	År 2	År 3	År 4
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 26% och sjuk 75% samt mellan 1 juli och 15 juli arbetar 50% och sjuk 50%	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret).	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår).	Betalda semesterdagar intjänas under tiden 1–15 juli enligt AB § 27 mom. 14 b, eftersom lönen överstiger 40 % av den för heltid gällande lönen.	Inga betalda semesterdagar.
Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Semesterlönen är då heltidslönen.	Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.
		Semesterersättning på utbetald lön 1 jan–30 juni och 16 juli–31 dec, enligt AB § 27 mom. 6.	

Frånvaro från arbetet är även semesterlönegrundande enligt AB när det gäller ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.²⁴ Bestämmelsen avser uppdrag för centralorganisation. Regionala uppdrag omfattas inte. Ett centralt uppdrag är normalt en anställning som ger semesterrätt hos den arbetsgivaren, det vill säga den centrala arbetstagarorganisationen. Frånvaron är semesterlönegrundande enligt AB endast i den mån den centrala arbetstagarorganisationen inte ger den facklige ersättning som omhändertar semesterförmånen för det fackliga uppdraget.

²⁴ AB § 27 mom 14 c

Kapitel 3.

Förläggning

Semesterledigheten är till för rekreation och vila. Lagstiftaren har varit mycket tydlig med att arbetstagaren inte ska byta de 25 semesterdagarna mot ersättning istället för ledighet.

Utgångspunkten är att all intjänad semester ska förläggas, även obetalda dagar om arbetstagaren inte väljer att avstå från dessa. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör föra en dialog om förläggning av hela årets semester. En arbetstagare kan ha rätt att spara semesterdagar till ett senare år. Läs mer i kapitel 6 om sparande av semesterdagar. Om arbetstagaren motsätter sig att använda hela årets semester ska arbetsgivaren ändå förlägga minst 20 dagar.²⁵ Om arbetstagaren har rätt till obetalda semesterdagar så ska alltid de betalda dagarna läggas ut först.²⁶

Huvudsemester och förhandlingskyldighet enligt semesterlagen

SemL gäller vid förläggning av huvudsemester om det inte finns något avtal om medbestämmanderätt,²⁷ dvs något lokalt avtal för frågor som rör förläggning av semesterledighet. Om lokalt avtal inte finns blir arbetsgivaren förhandlingskyldig enligt 11 och 13 §§ MBL gällande förläggning av semesterledigheten utifrån 12 § SemL. I SemL framgår även att den längre sommarsemestern om fyra veckor (även kallad huvudsemestern) ska förläggas för respektive arbetstagare under juni–augusti, om inget annat avtalats eller det föreligger särskilda skäl till annan förläggning.

I förarbetena till SemL läggs stor vikt vid arbetstagarens önskemål men det betonas också att säkerheten på arbetsplatsen och viktiga samhällsintressen måste ges företräde. Särskilda skäl kan exempelvis vara om arbetet inte kan organiseras på annat sätt och ledighetsperioden måste flyttas för att sjukvård, kommunikationer och samhällsservice ska fungera tillfredsställande.²⁸

²⁵ 18 § SemL

²⁶ 12 b § SemL

²⁷ Se SemL 10 § första stycket, 10 § andra och tredje stycket.

²⁸ Se Semesterlagen med kommentarer, 7e upplagan, Wikrén, G, sid 100.

Arbetsgivaren har sista ordet vad det gäller förläggning av huvudsemestern med utgångspunkt i arbetstagarens önskemål och verksamhetens behov.

Om arbetstagaren inte företräds av förhandlingsberättigad organisation eller arbetstagarorganisationen inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren direkt innan förläggning av semestern. Vid annan semesterledighet än huvudsemestern samråder arbetsgivaren med arbetstagaren, om arbetsgivaren inte redan har förhandlat med berörd arbetstagarorganisation. Efter samråd och/eller förhandling beslutar arbetsgivaren om semesterförläggningen, om parterna inte har kommit överens eller avtalat om annat.

Huvudsemester och förhandlingskyldighet enligt AB

Enligt AB § 27 mom. 9 a) ska arbetsgivaren vid förläggningen av huvudsemestern eftersträva att arbetstagare ges möjlighet till en sammanhängande ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni-augusti. AB avviker här från SemL som anger ett krav på 4 sammanhängande veckors huvudsemester. Enligt AB är det möjligt att dela upp huvudsemestern i mer än en period, men möjligheten ska hanteras restriktivt och arbetsgivaren ska eftersträva att lösa frågan på annat sätt. Om det på grund av verksamhetsskäl inte är möjligt att bevilja en sammanhängande ledighetsperiod på minst 4 veckor under perioden juni–augusti kan arbetsgivaren exempelvis utsträcka perioden så att huvudsemestern förläggs även till maj och september. Arbetsgivaren ska i så fall förhandla med berörd arbetstagarorganisation enligt 11 och 13 §§ MBL. Huruvida det är aktuellt med 13 § MBL eller inte beror på omständigheterna. MBL-förhandling bör ske i så god tid att även central förhandling enligt 14 § MBL kan genomföras.

Efter överenskommelse med lokal arbetstagarorganisation eller med enskild arbetstagare kan huvudsemester även förläggas utanför perioden maj–september. Överenskommelse med enskild förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare är överens. Om arbetsgivaren behöver förlägga huvudsemester även perioden oktober–april så förutsätter det en lokal överenskommelse med den fackliga organisationen. Arbetsgivaren kan förlägga huvudsemestern utan sådan överenskommelse om det föreligger särskilda skäl.²⁹ Särskilda skäl kan exempelvis vara att verksamheten ur säkerhetssynpunkt på arbetsplatsen eller utifrån att viktiga samhällsintressen (sjukvård, kommunikation och annan

²⁹ AB § 27 mom. 9 a)

samhällsservice) ska fungera tillfredsställande. Om verksamheten kan organiseras så att dessa behov tillfredsställs utan att ledighetsperioden behöver flyttas finns inte särskilda skäl.

En arbetstagare som har uttryckt önskemål om att få sin huvudsemester förlagd under juni–augusti och som på arbetsgivarens begäran får sin semesterledighet helt eller delvis förlagd till annan tidpunkt får extra semesterdagar.³⁰ Detta gäller arbetstagare som har rätt till minst 20 betalda semesterdagar. Bestämmelsen i AB har tillkommit för att understryka att huvudsemesteren så långt som möjligt förläggs till juni–augusti.

Arbetstagare som får sin semesterledighet förlagd före eller efter juni– augusti får 2 extra betalda semesterdagar och ett engångsbelopp på 5000 kronor om arbetstagaren fått högst 14 semesterdagar förlagda till perioden juni–augusti. Arbetstagare som av samma anledning har fått 15–19 semesterdagar förlagda till perioden juni–augusti ges 1 extra betald semesterdag och ett engångsbelopp på 3000 kronor.

Upprättande av semesterlista och underrättelse enligt semesterlagen

Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om beslutet om semesterns förläggning senast 2 månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren meddela beslutet senare. Då gäller istället att besked ska lämnas minst 1 månad före ledighetens början, om det är möjligt.³¹ Särskilda skäl kopplas till fall när fristen om 2 månader inte kan tillgodoses med hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsintressen. Ett annat exempel på när det kan bli aktuellt med mindre än 1 månad är när arbetstagaren anställs så nära semesterperioden att det inte finns tid att ge meddelandet tidigare.³²

Det framgår inte av bestämmelsen i SemL hur underrättelsen ska ske men arbetsgivaren måste kunna visa att varje berörd arbetstagare fått tillfälle att ta del av underrättelsen. Enligt förarbetena godtas inte bara personliga meddelanden till arbetstagaren, utan även t.ex. anslag på arbetsplatsen.

³⁰ AB § 27 mom. 4

³¹ Se 11 § SemL.

³² Se Semesterlagen med kommentarer, sjunde upplagan, Wikrén, G, sid 96.

Upprättande av semesterlista och underrättelse enligt AB

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande enligt AB § 27 mom. 9 b). Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation ska komma överens om en tidpunkt då arbetstagarna senast ska lämna in önskemål om huvudsemesterens förläggning. Efter att arbetstagarna lämnat in sina önskemål ska arbetsgivaren arbeta fram ett förslag på semesterlista som meddelas berörda arbetstagare och skickas in till den lokala arbetstagarorganisationen. Även detta ska senast ske vid tidpunkt som lokala parter kommer överens om. Lokal arbetstagarorganisation har sedan tio dagar på sig att påkalla förhandlingar angående ändringar i förslaget enligt 12 § MBL. Görs inte detta anses förslaget godkänt och arbetstagarna informeras om den fastställda semesterlistan.

Om lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter tillämpas reglerna i 11 § SemL avseende underrättelse om semesterförläggningen. Semesterlista behöver med andra ord upprättas i så god tid att eventuella förhandlingar enligt 12 och 14 §§ MBL kan genomföras samtidigt som information om fastställd semesterförläggning kan meddelas senast två månader innan ledighetens början.

De arbetstagare som vill spara semester eller använda sparade dagar i samband med huvudsemester ska meddela arbetsgivare detta i samband med att de lämnar in sina önskemål.

Anslutande fridagar och förläggning av semester

Semesterledigheten ska om möjligt förläggas så att den börjar en dag efter fridag och slutar dag före fridag.³³ Syftet med detta är att ge arbetstagare med annan arbetstidsförläggning än måndag–fredag sammanhängande ledighet från arbetet som så långt som möjligt överensstämmer med den som gäller för arbetstagare som arbetar vardagar måndag–fredag. Bestämmelsen innebär inte någon garanti för viss sammanlagd ledighet inkluderat fridagar och semesterdagar, bland annat med hänsyn till att den totala ledigheten kan variera för båda kategorierna, exempelvis på grund av arbetstagarens egna önskemål om viss förläggning.

För nattpersonal ska första arbetspasset efter semester som har varat minst en vecka påbörjas tidigast dagen efter semesterns slut. Denna rätt till ledighet kan

³³ AB § 27 mom 11

användas högst en gång per semesterår.³⁴ Bestämmelsen har tillkommit för att tillförsäkra nattarbetande personal semesterledighet i överensstämmelse med SemL och avtalets syfte vid förläggning på arbetsgivarens begäran.

Exempel på första arbetspass för nattarbetande efter huvudsemestern

Arvid har haft semester i fyra veckor i juli och ska snart återgå till sin arbetsplats för att arbeta natt. Enligt det ordinarie schema som finns i botten skulle Arvid arbeta onsdag-torsdag med ordinarie arbetstid 21-07, och torsdag är hans sista semesterdag enligt övervägandepincipen*

Torsdag-fredag skulle Arvids ordinarie arbetstid vara 21-07. Därmed blir fredagen fridag enligt regeln i AB.

Fredag till lördag 21-07 blir Arvids första arbetspass efter semestern.

*Vilket dygn passet räknas till följer övervägandepincipen i HÖK som innebär att arbetspass som sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska hänföras till det dygn under vilken den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Förläggning av semester och föräldraledighet

Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska förlägga all semester, även för arbetstagare som är föräldralediga under året. Arbetstagare kan sen välja att inte ta ut semester och istället ta ut sin föräldraledighet.³⁵

En arbetstagare som vill vara föräldraledig enligt FörL, ska enligt AB anmäla sådan ledighet till arbetsgivaren minst tre månader³⁶ före ledighetens början om inte särskilda skäl finns. Med särskilda skäl avses oförutsedda händelser såsom exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom, avsevärt förändrade familjeförhållanden och adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel.

Bakgrunden till att bestämmelsen tillkom var att arbetsgivarna ska ha en uppfattning om hur föräldraledighetsuttaget ser ut inför semesterplaneringen. Arbetstagarens rätt till föräldraledighet begränsas även till högst tre perioder per kalenderår.³⁷

Vid förläggning av föräldraledighet ska en dialog föras mellan arbetstagare och arbetsgivare där bådas intressen beaktas. I arbetstagarens intresse ligger även barnets intresse att ledigheten förläggs så den gagnar barnet bäst.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av föräldraledigheten väger tungt och

³⁴ AB § 27 mom 12

³⁵ 15 § SemL och AB § 27 mom 10

³⁶ AB § 29 mom 5

³⁷ 10 § FörL

kan i princip bara brytas om arbetsgivaren kan påvisa påtaglig störning. Med påtaglig störning avses i princip att arbetsgivaren inte kan upprätthålla viktiga samhällsfunktioner och att inga andra åtgärder kan lösa det. Andra åtgärder som sannolikt måste prövas är möjligheten att rekrytera vikarier, omdisponering av övriga personalresurser, omdisponering av anställdas semesterönskemål. Skyddet av föräldraledighet är med andra ord starkt. Värt att notera är att viss rätt till föräldraledighet³⁸ förutsätter uttag av föräldrapenning, vilket också arbetsgivaren i efterhand kan begära att arbetstägaren styrker med underlag.

Förläggning av semester och sjukledighet

Arbetsgivaren ska även förlägga semester för en arbetstägare som är sjukskrivnen under en längre tid. Utgångspunkten är att detta sker i dialog mellan arbetsgivare och arbetstägare. Arbetstägaren har dock rätt att avstå från semesterledighet under sjukskrivning. Arbetstägaren har rätt att byta förlagd eller påbörjad semesterledighet mot sjukledighet.³⁹ Om arbetstägaren inte begär byte utges semesterlön från arbetsgivaren under semesterledigheten. Parallellt med semesterlönen medger socialförsäkringsbalken (SFB) vanligtvis att även sjukpenning utges från Försäkringskassan under samma period. Bakgrunden till detta är att semester enligt SemL anses vara en redan intjänad förmån i SFB. Sjuklön eller tillägg från arbetsgivaren utges inte under semesterledighet eftersom ledighetsgrunden är semester, inte sjukledighet.

En arbetstägare kan alltså vara sjuk med sjukpenning samtidigt som denne har semesterledigt. Däremot kan inte föräldraledighet tas ut för samma tid som sjukledighet. Detta utifrån SFBs regler.

Om en sjukskriven arbetstägare har fått så kallad indragen sjukpenning och får ersättning från kollektivavtalade försäkringen Särskild AGS-KL, finns specifika försäkringsvillkor gällande semester. Enligt försäkringsvillkoren är maximalt 30 kalenderdagar med semester så kallad överhoppningsbar tid.

Råd om hantering av semesterförläggning

Olika verksamheter kan ha olika förutsättningar gällande planering av huvudsemesterns förläggning. Det underlättar hanteringen av semesterförläggningen

³⁸ 3-9 §§ FöRL

³⁹ 15 § SemL och AB § 27 mom 10

att lokalt lägga fast en tidplan för semesterplaneringens olika delar och komma överens om vilka tidpunkter som ska gälla för;

- inlämnande av arbetstagares önskemål om semester
- förslag på semesterlista lämnas
- eventuell förhandling
- underrättelse till arbetstagare om förläggningen.

Ovanstående görs med fördel så snart arbetsgivaren har tillräckligt med eget underlag för att påbörja överläggningar med facken.⁴⁰

Redan i januari/februari, eller ännu tidigare beroende på verksamhet, kan det vara bra att samla in önskemål om sommarledigheten. Det finns då också möjlighet att diskutera eventuellt behov av förlängning semesterperioden till maj–september eller andra förslag till lösningar i god tid innan förläggningen ska vara klar. Semesterförläggning även under första halvåret kan vara bra att hantera tidigt, så att inte hela årets uttag koncentreras till juni–december. Det kan också vara en fördel att be arbetstagare att lämna önskemål för hela årets semester, inte bara sommarledigheten. Större uttag av semester under vissa tider bör med fördel planeras i god tid, kanske upp till ett år, innan uttag av semester för vissa typer av verksamheter.

Semesterplanering inför huvudsemesterperiod bör utgå från att arbetsgivaren först försöker förlägga 4 veckor sammanhängande semester under semesterperioden juni–augusti. Kan inte bemanningen lösas med sådan förläggning, kan det prövas om det är möjligt om semesterperioden istället förläggs till maj–september (utifrån MBL-förhandling) för att på så sätt kunna erbjuda 4 sammanhållna semesterveckor. Det är också möjligt att pröva om planering kan göras genom att i viss mån förlägga delad semester,⁴¹ till exempel 3 plus 1 vecka.

Att göra inför semesterförläggningen

Arbetsgivaren kan med fördel ta reda på nedanstående och ha följande aktiviteter som grund innan semesterförläggningen görs:

⁴⁰ AB § 27 mom 9

⁴¹ AB § 27 mom 9 a)

- Utvärdera föregående huvudsemester och planering inför nästkommande huvudsemester.
- Undersök om det finns arbetstagare som vill ha sin huvudsemester förlagd till annan del av året. Dessa arbetstagare kan då planeras för arbete i större utsträckning under sommaren.
- Vilka kompetenser och hur många av dessa behöver finnas under semesterperioden? En utredning av verksamhetsansvarig rekommenderas där verksamhetens behov finns beskrivna.
- Finns möjlighet att omfördela arbetsuppgifter mellan olika yrkesgrupper?
- Vilka arbetsuppgifter kan flyttas till andra delar av året?
- Finns flera enheter hos arbetsgivaren som kan samarbeta för att skapa en större flexibilitet? Exempelvis se över öppethållande som ett underlag i planeringen.
- Kan arbetsgivaren flytta personal mellan olika enheter för att lösa semesterplaneringen?
- Hur ser möjligheten att rekrytera semestervikarier ut?
- Finns det beredskap om det sker en extraordinär händelse?

Först efter att arbetsgivaren prövat/utrett ovan kan det bli aktuellt att pröva möjligheter till avvikelser från AB, SemL eller FörL (påtaglig störning).

Att göra efter huvudsemestern

För att förbättra processen med semesterförläggningen till nästa år är det viktigt att följa upp och ta tillvara på erfarenheter från tidigare år. Påbörja gärna diskussion med arbetstagare och fackliga företrädare i god tid inför nästkommande semesterplanering. Tillsammans kan man titta på bland annat följande frågeställningar:

- Vad fungerade bra med semesterförläggningen?
- Hur kan planeringen i verksamheten förbättras inför sommaren?
- Hur fungerar verksamheten under sommaren? Fungerade bemanningen?
- Hur tar arbetsgivare och arbetstagare ett gemensamt ansvar för verksamhet och varandras arbetsmiljö under semesterperioder?
- De svar man tillsammans hittat på ovanstående frågor, hur tar man med sig dem framöver?

Det kan även vara bra för arbetsgivaren att stämma av:

- Vilka arbetstagare som inte har tagit ut minst 20 dagar semester under året. Planera in semesterdagar under resterande del av året.

Kapitel 4.

Återkallande och avbrytande av semester

Både arbetsgivare och arbetstagare har under vissa förutsättningar rätt att både återkalla beviljad men inte påbörjad semesterledighet och redan påbörjad semesterledighet. Arbetsgivaren återkallar eller avbryter semester endast utifrån verksamhetsorsaker. Arbetstagaren har rätt att återkalla eller avbryta semester för att byta den mot vissa annan ledighetsgrunder, såsom sjukdom eller vård av barn.

Återkallande av beviljad men ej påbörjad semester

För att arbetsgivaren ska kunna återkalla ett beslut om beviljad semester så krävs att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om detta, eller att arbetsgivaren har fog att ändra förläggningen. Rättsläget har bekräftats genom AD:s dom 2017 nr 33.⁴²

REFERAT: AD:s dom 2017 nr 33

Målet gällde en av SKRs medlemmar, ”Regionen”, som ändrade semesterförläggningen för fem barnmorskor. En fråga i målet var om Regionen, när den ändrat beslutet om semesterförläggningen, hade agerat i strid med semesterlagen eller dess grunder. Det finns inga uttryckliga regler i semesterlagen om vad som gäller om arbetsgivaren ändrar ett beslut om beviljad semester. I en tidigare dom från privat sektor, AD 1983 nr 123, fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade återkallat semestern för en arbetstagare utan att det fanns något fog för det, och arbetsgivaren fick därför betala både ett ekonomiskt och ett allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen uttalade i 1983 års dom, vad gällde det allmänna skadeståndet, att ett sådant kan utdömas i varje fall om arbetsgivaren har återkallat sitt beslut utan fog och att domstolen lämnar därhän hur man ska bedöma situationer när oförutsedda händelser inträffar efter arbetsgivarens beslut om semesterförläggning.

⁴² Cirkulär 17:34, om Arbetsdomstolens dom 2017 nr 33 om ändring i semesterförläggningen för fem barnmorskor.

I den nu aktuella domen, uttalade Arbetsdomstolen att det framgår av 1983 års dom att en arbetsgivare blir skyldig att betala allmänt skadestånd bara om arbetsgivaren ändrar ett beslut om semesterledighet utan fog. Frågan var alltså om Regionen haft fog för att ändra semester- förläggningen för de fem barnmorskorna.

Domstolen tog hänsyn till att det fanns en fastställd grundbemanning på BB- och Förlossningsavdelningarna på sjukhuset, som innebar att det måste finnas ungefär 30 barnmorskor på plats under sommarmånaderna. Tidigare år hade barnmorskorna brukat bidra till att klara sommarbemanningen på olika sätt, bland annat genom att åta sig extra arbetspass mot extra betalning. Inför sommaren 2014 fanns det ovanligt få obemannade arbetspass när semestrarna beviljades, 38 stycken, jämfört med cirka 100 pass som var vanligt tidigare år och som barnmorskorna då brukat åta sig. Men först var det ingen som åtog sig några extrapass. Efter att vårdenhetscheferna vädjat till barnmorskorna, åtog sig några barnmorskor totalt nio extrapass, men 29 pass förblev obemannade. Arbetsgivaren menade att det var fråga om en aktion från barnmorskornas sida, att de i hemlighet hade bestämt sig att inte åta sig några extrapass, bland annat för att försöka få upp ersättningen för extrapass. Arbetstagarorganisationen bestred detta. Arbetsdomstolen tog inte ställning till den frågan i domen, men konstaterade att arbetsgivaren hade haft fog för att förvänta sig att 38 arbetspass skulle kunna lösas på frivillig väg, genom att barnmorskorna åtog sig extrapass som de brukat göra tidigare år. Arbetsgivaren och representanter från bl.a. arbetstagarorganisationen hade under hösten 2013 och våren 2014 planerat semestern i en särskild schemagrupp. Varken arbetstagarorganisationen eller barnmorskorna hade där uttryckt att barnmorskorna inte skulle åta sig extrapass 2014 som de gjort tidigare år, utan detta berättade arbetstagarorganisationen för arbetsgivaren först efter att semestrarna hade beviljats den 9 maj 2014.

I slutet av maj eller början av juni 2014 hade antalet olösta pass stigit till 60. Det berodde på att två barnmorskor blev långtidssjukskrivna och en barnmorska blev ledig för vård av sjukt barn under hela sommaren. Dessutom ändrade sig två vikarier som tidigare tackat ja till att arbeta på sommaren och sa att de inte längre kunde arbeta. Arbetsdomstolen fann att en arbetsgivare måste räkna med att sjukdom inträffar, men möjligen inte med att tre personer blir frånvarande hela sommaren på grund av sjukdom. En arbetsgivare bör också kunna utgå från att ett avtal om vikariatsanställning fullföljs. I vart fall fick det anses som

oförutsett att så många som fem barnmorskor skulle falla bort ur sommarschemat.

Arbetsstagarorganisationen menade att arbetsgivaren borde ha haft en bättre framförhållning och vidtagit andra åtgärder för att undvika underbemanning. Arbetsdomstolen fann att Regionen hade vidtagit åtgärder för att öka grundbemanningen inför sommaren 2014. Under hösten 2013 hade sju nya barnmorskor anställts. Kvinnokliniken hade också, utan resultat, vänt sig till bemanningsföretag för att försöka hyra in barnmorskor. Man hade även vänt sig till ett universitetssjukhus och frågat om man kunde få låna in barnmorskor därifrån, också utan resultat. Det var inte möjligt att redan i tjänstgöringsschemat planera för övertid och mertid. Det gick inte heller att lägga ut arbetsuppgifter på närliggande sjukhus. Arbetsstagarorganisationen gjorde även gällande att arbetsgivaren hade kunnat höja ersättningen för extrapassen. Arbetsdomstolen uttalade att arbetsgivaren inte var skyldig att under press ändra ersättningen för extrapass.

Domstolen fann sammanfattningsvis att det hade inträffat händelser efter att semestrarna beviljats som arbetsgivaren inte hade haft anledning att räkna med. Arbetsdomstolen delade Regionens bedömning att det inte stod till buds någon annan åtgärd än att ändra semesterförläggningen för några av barnmorskorna. Regionen hade därför haft fog för att ändra semestrarna och de fem barnmorskorna hade inte rätt till något allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen.

En arbetsgivare som överväger att ändra beviljad semester på grund av oförutsedda händelser ska alltså göra en prövning innan beslutet fattas. I prövningen avvägs då att verksamheten ska fungera tillfredsställande med arbetstagarens rätt till semester.

Möjligheten att ändra beviljad semester ska tillämpas restriktivt. För att ha fog för att ändra beviljad semester måste arbetsgivaren kunna visa att man försökt lösa situationen på annat sätt, t.ex. genom att ta in vikarier, eller uttag av övertid och mertid. Eventuellt uttag av övertid och mertid sker med hänsyn till reglerna i arbetsmiljölagen (AML) och arbetstidslagen (ATL). Innan arbetsgivaren fattar beslut om att ändra beviljad huvudsemester ska förhandling genomföras enligt 11 och 13 §§ MBL.

En arbetsgivare som ändrar beviljad semester får räkna med att ersätta arbetstagaren för kostnader, t.ex. för en resa eller hyra av stuga som inte kan bokas om.

Om semesterförläggningen ändras gäller också tidsfristerna om 2 respektive 1 månad för underrättelse enligt 11 § SemL. Om det inte är möjligt av särskilda skäl ska besked lämnas så fort som möjligt. Frågan om det funnits särskilda skäl att frångå tvåmånadersfristen får bedömas i varje enskilt fall, liksom om det varit möjligt att hålla enmånadsfristen. Vid beslut om ny förläggning av huvudsemester ska fristen räknas från den nya semesterledighetens början, men om semestern senareläggs kan det dock finnas skäl att räkna tiden från den tidpunkt semesterledigheten skulle ha börjat.

I domen från Arbetsdomstolen (här ovan) fann även domstolen att de oförutsedda omständigheterna som gjorde att arbetsgivaren hade fog för att ändra semesterförläggningen även gjorde att det fanns särskilda skäl att ge besked senare än 2 månader före ledighetens början. Angående formen för underrättelse ansågs ett nytt schema i postfacket uppfylla underrättelseskyldigheten, även om det är önskvärt med ett tydligare besked. För att i efterhand kunna styrka att besked lämnats är det alltså en fördel att besked lämnas skriftligen.

Avbryta påbörjad semester

Arbetsgivare kan om synnerliga skäl finns, beordra att arbetstagaren avbryter sin semester och återgår i arbete.⁴³ Arbetsgivaren som fattar felaktigt beslut om att avbryta beviljad semester riskerar skadestånd för brott mot AB. Vistas arbetstagaren på annan ort ges ersättning för extra kostnader som är skäligen i samband med avbruten semester, exempelvis hemresa eller kostnad för outnyttjad semesterresa.

En arbetstagare som tvingas avbryta sin huvudsemester kompenseras för varje ordinarie arbetsdag under semestern med 1 extra betald semesterdag, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om något annat. ”Arbetad semesterdag”, som beordrats av arbetsgivaren, återförs till arbetstagaren så att semesterdagen kan tas ut vid annat tillfälle. Arbetstagaren har rätt till maximalt 5 extra semesterdagar vid avbruten huvudsemester. Sådan extra semesterdag ska tas ut under semesteråret och kan inte sparas. Om en arbetstagare beordras

⁴³ AB § 27 mom 13

in på tid under semesterperioden som inte skulle ha varit ordinarie arbetstid utgår övertidsersättning enligt AB § 20. Vid avbruten semester kan situationen uppstå att arbetstagaren får högst 14 semesterdagar alternativt 15-19 semesterdagar under juni-augusti. Då ska även kompensation med extra semesterdagar och engångsbelopp enligt AB § 27 mom. 4 utgå.

Exempel på ersättning vid avbruten semesterledighet

Lena fick avbryta sin huvudsemester efter att ha blivit uppringd av sin chef. Lena har sin arbetstid förlagd måndag till fredag och arbetsgivaren bad henne komma in och jobba från fredag till och med söndag.

Hon får följande ersättning för avbrottet:

Hon får tillbaka inplanerad semesterdag (fredag) samt en extra dag.

Lördag och söndag ersätts enligt § 20, då det inte är ordinarie arbetsdag.

Arbetstagarens möjlighet att återkalla eller byta ledighetsgrund

Arbetstagare som blir sjuk före eller under sin semester har rätt, att efter anmälan till arbetsgivaren, återkalla eller avbryta semesterledigheten för att istället vara ledig på grund av sjukdom⁴⁴. Motsvarande gäller även ledighet med tillfällig föräldrapenning⁴⁵ och annan dag som är semesterlönegrundande enligt AB.⁴⁶ Rätten att återkalla semester eller byta ledighetsgrund under semesterledighet kräver att arbetsgivaren meddelas utan dröjsmål. Arbetstagaren har rätt att få ut ledighet för de oanvända semesterdagarna vid senare tillfälle.

Om semesterledighet avbryts på grund av sjukdom ska utbetald semesterlön ”tas tillbaka” och eventuell sjuklön utges. Om skuld uppstår kan arbetsgivaren dra av den vid nästkommande löneutbetalning. Vid avbrott av semester beräknas lön och avdrag enligt AB § 17 mom. 3, och notera då särskilt undantagen i anmärkningarna.

Innan semesterledighet byts med anledning av begärd ledighet för offentliga uppdrag enligt AB § 31 eller enskild angelägenhet enligt AB § 32 krävs en bedömning av arbetsgivaren om arbetstagaren ska medges förmån enligt dessa

⁴⁴ AB § 27 mom 10

⁴⁵ Cirkulär 10:36, om Arbetsdomstolens dom 2010 nr 35 om avräkning av semesterdagar då arbetstagaren har rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen.

⁴⁶ AB § 27 mom 14

bestämmelser under ledigheten. Det finns ingen rätt för arbetstagaren att byta från semesterledighet till sådan ledighet.

Angående förläggning av semester i samband med uppsägning/avslut av anställning enligt 14 § SemL, läs mer i kapitel 7.

Kapitel 5.

Ersättning vid semester

SemL delar på rätten till betald semester och obetald semester. Rätten till betald semester utgår från att den är intjänad medan obetald semester grundar sig i ledighetsrätten på 25 dagar. Hur ersättning vid semester beräknas framgår av bestämmelser i AB som i huvudsak ersätter SemL regler gällande detta.

Antal dagar med betald semesterledighet

7 § i SemL har i AB ersatts av § 27 mom. 6 vilket innebär att arbetstagaren tjänar in semesterdagar med semesterlön i proportion till sin anställningstid under intjänandeåret. Förutom anställningstid bygger intjänandet på att arbetstagaren inte har varit frånvarande av annan anledning än betald ledighet och ledighet med semesterlönegrundande frånvaro enligt AB. Om ett brutet tal uppstår vid beräkning av semesterdagar med semesterlön, till exempel för arbetstagare som är anställd del av år, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Exempel på dagar med betald semesterledighet

Arbetstagare med 31 dagars semester och som börjat anställningen 1 september får under det första anställningsåret rätt till
 $122/365 \times 31 = 10,36$ vilket avrundas uppåt till 11 dagars betald semesterledighet.

Arbetstagare som har en lön som understiger 40 % av en heltidsanställd, tjänar inte in semesterdagar med semesterlön enligt AB utan får istället semesterersättning. Det kan innebära att arbetstagaren tjänar in färre betalda semesterdagar totalt under året. Semesterersättningen beräknas på verklig arbetad tid/utbetald lön samt semesterlönegrundande frånvaro och kan utbetalas när semesteråret är avstämt, eller så utbetalas det löpande med lönen.

Läs mer om semesterlönegrundande frånvaro i kapitel 2.

Semesterlagen och sammalöneregeln

Huvudregeln är enligt 16 § SemL att arbetstagare med fast lön per vecka eller månad får semesterlön enligt den så kallade sammalöneregeln i 16 a § SemL. Semesterlönen är densamma som den vid tidpunkten aktuella fasta lönen, inklusive fasta tillägg samt ett semestertillägg. Semestertillägget enligt SemL är vid månadslön 0,43 % av månadslönen, inklusive fasta tillägg.

Har arbetstagaren så kallade rörliga lönedelar, till exempel timlön, är semesterlönen för dessa 12 % av det som intjänats under semesteråret. Semesterlönen för rörliga lönedelar utges alltså enligt procentregeln i SemL 16 b §.

Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester enligt 22 § SemL. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut under semesteråret ska betraktas som om de vore intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Mer information om underlaget för beräkning av semesterlön finns i SemL

24-26 a §§. Angående kortare anställning, se SemL 28-30 §§ om semesterersättning.

Ersättning enligt AB

En arbetstagare med fast kontant lön får oavsett sysselsättningsgrad betalda semesterdagar i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än med semesterlönegrundande frånvaro. Vad som är semesterlönegrundande frånvaro anges i kapitel 2.

Ersättning under semester för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg, dvs betald semesterdag. Huvudregeln enligt AB är att arbetstagare med en fast kontant lön behåller den ordinarie lönen. Semesterdagstillägget i AB är 0,605 %, vilket ersätter semestertillägget i SemL.

Vid partiell ledighet ska däremot semesterlönen beräknas utifrån den aktuella sysselsättningsgraden. Det samma gäller om en arbetstagare tillfälligt eller tillsvidare får ändrad sysselsättningsgrad under tid för semesteruttaget.

Vid partiell ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering då arbetstagaren får sjuklön enligt SjLL eller ersättning enligt Socialförsäkringsbalken, ska däremot semesterlönen beräknas utifrån arbetstagarens hela sysselsättningsgrad. Vid partiell ledighet med partiell sjukersättning ska den löpande semesterlönen istället minskas utifrån ledighetens omfattning.

Semesterlön för betald semesterdag ska, oavsett om semesterdagen är av innevarande års semester eller sparad beräknas på samma sätt, helt enligt SemL regler.

Enligt AB får arbetstagare med fast kontant lön som understiger 21 127 kr/månad även ett semesterlönetillägg, det så kallade balkongtillägget, för som mest 25 semesterdagar per år.⁴⁷

För arbetstagare som är lediga och har fått behålla mindre än 40 % av lönen för heltidsanställning, ska semesterersättning utges. Arbetstagarens lön uppräknas då med 12 % och inkluderar då semesterförmåner. För en arbetstagare som enligt AB har rätt till 31 eller 32 betalda semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämföras här även s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Timavlönad arbetstagare med lön som understiger 128 kr i timlön får ersättning för varje semesterlönegrundande timme med 15,40 kr. För arbetstagare som enligt AB har rätt till 31 eller 32 betalda semesterdagar höjs beloppet med 2,88 % respektive 3,36 %. Denna ersättning för timavlönade motsvarar semesterlönetillägget för månadsavlönade.⁴⁸

Obetald semesterledighet enligt semesterlagen

SemL skiljer på betald och obetald semester. De obetalda semesterdagarna grundar sig på ledighetsrätten till 25 semesterdagar varje semesterår enligt SemL. Det innebär att under intjänandeåret finns ledighetsrätt men inte rätt till betald semester. Rätten till ledighet under första året är även begränsad enligt SemL till 5 semesterdagar om anställningen påbörjas efter 31 augusti. Det är vanligt att arbetsgivaren för tillsvidareanställda tillåter ett visst antal semesterdagar med betalning, så kallad förskottssemester, även under intjänandeåret.

All obetald semester har arbetstagare alltid rätt att avstå ifrån, något som arbetsgivaren särskilt bör fråga om vid semesterförläggning av årets huvudsemester.

⁴⁷ AB § 27 mom. 15

⁴⁸ AB § 27 mom. 16

Enligt SemL är uttag av obetald semesterledighet semesterlönegrundande.

Obetald semesterledighet enligt AB

Arbetstagare som omfattas av AB har också rätt att avstå från obetalda semesterdagar. Men i AB är däremot obetald semesterledighet inte semesterlönegrundande,⁴⁹ vilket hör ihop med att avtalet ger andra semesterförmåner såsom fullt semesterintjänande vid deltidsarbete över 40 %. Som helhet motsvarar bestämmelsen i AB väl SemL krav på förmåner för arbetstagare gällande semester.

Notera även att AB avviker från SemL genom att ha sammanfallande semesterår och intjänandeår, vilket är kalenderåret. Det gäller arbetstagare med månadslön. Men regeln i SemL om 5 dagars ledighetsrätt vid anställning efter 31 augusti gäller.

Exempel på skillnaden mellan SemL och AB, antal obetalda semesterdagar

Anställd 1 december och går på SemL = inga betalda semesterdagar det året, men ledighetsrätt till 5 obetalda semesterdagar enligt SemL.

Anställd 1 december på AB (med 25 dagars årssemester) = rätt till 3 dagar betald semesterledighet och 2 obetalda semesterdagar.

I AB finns även en rätt till fler betalda semesterdagar än 25 baserat på ålder, men ledighetsrätten gäller bara vid intjänad betald ledighet, inte obetalda dagar.

⁴⁹ AB § 27 mom. 14

Exempel på rätten till antal obetalda dagar i AB

Maria 52 år påbörjar sin tillsvidareanställning den 1 mars. Hon har enligt AB rätt till 32 betalda semesterdagar per år. För att räkna ut hur många betalda semesterdagar

Maria har under året används följande formel:

$$306/365 \times 32 = 26,82 \text{ vilket avrundas till } 27$$

Eftersom semesterlagens regler om ledighet med 25 semesterdagar uppfylls, har Maria inte rätt till obetald semester för de 5 dagar som överstiger hennes 27 betalda.

Vanliga frågor

Fråga: Har en arbetstagare rätt att få ersättning för en obetald semesterdag som inte tas ut?

Svar: Nej, dagar som inte är intjänad semesterförmån kan arbetstagaren inte bli ersatt för.

Fråga: Är det rätt att en arbetstagare på AB som inte tjänat in 25 semesterdagar och som tar ut obetalda semesterdagar kan få färre betalda semesterdagar totalt för året efter uttag av de obetalda?

Svar: Ja, det stämmer att uttag av ledighet som inte är semesterlönegrundande (obetalda dagar enligt AB) kan påverka antalet betalda dagar under semesteråret. Det kan exempelvis även innebära att en arbetstagare som slutar under pågående semesterår och har tagit ut obetalda dagar kan få en semestereskuld eftersom antalet betalda dagar då har minskat för året.

Ersättning vid semestertimmar

För arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt SemL (timlön) görs beräkning av semesterlön per timme på semesterlöneunderlaget för intjänandeåret. Semesterlönen per dag delas med det antal timmar per arbetsdag som gäller när en semesterdag omvandlas. Semesterlön med 12 procent ger samma ersättningsnivå per semesterdag som löpande lön och semesterdagstillägg, därför utbetalas inget semesterdagstillägg. Semesterlön utbetalas istället för lön för både innevarande års och sparad semestertimme.

För arbetstagare med fast kontant lön betalas semesterdagstillägget ut i samband med första ledighetstillfället i timmar. Utbetalning av semesterdagstillägg görs även när semesterdag omräknas till timmar vid årsskiftet för att sparas till ett senare semesterår. Löpande lön betalas alltså ut för ledighet med semestertimmar.

Exempel på ersättning vid semestertimmar

Ahmed arbetar 15 tim/vecka och är timavlönad med en timlön på 150 kronor. Han har rätt till 31 semesterdagar och vill omvandla semesterdag till timmar.

Omvandlingen ger 3 semestertimmar.

$$(1 \times 15/5 = 3)$$

Semesterlön per timme beräknas på semesterunderlaget från intjänandeåret x 14,88 procent. Detta tal delas med de 31 semesterdagarna och därefter med de 3 semestertimmarna. När arbetstagaren är ledig en semestertimme utbetalas denna semesterlön istället för timlön.

Kapitel 6.

Sparande av semesterdagar

Reglerna om sparande av semesterdagar till ett senare år återfinns främst i AB.

Sparad semester enligt semesterlagen

Enligt SemL har en arbetstagare rätt att spara betalda semesterdagar som överstiger 20.⁵⁰ Årets intjänade dagar ska förläggas före det att sparade semesterdagar tas ut. Arbetstagaren kan med andra ord inte spara dagar från innevarande år samtidigt som sparade semesterdagar tas ut. Sparade dagar ska, om det inte medför betydande olägenhet läggas ut inom fem år från utgången av det år de sparades om inte annat har överenskommits.⁵¹

Utgångspunkten vid förläggningen av sparade semesterdagar är att de ska förläggas till det år som arbetstagaren väljer⁵² (om det inte finns särskilda skäl att neka).

I samband med att förläggning av semesterledighet bestäms ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om denne vill spara eller ta ut sparade dagar. Det gäller särskilt när uttaget av dagarna ligger i anslutning till semesterledigheten i övrigt.⁵³

Sparad semester enligt AB

AB § 27 mom. 18 ersätter i huvudsak reglerna om sparande av semesterledighet i SemL och innebär att arbetstagare har rätt att spara samtliga semesterdagar med lön som överstiger 20. Arbetstagaren får ha högst 30 sparade semesterdagar. Den som har rätt till 31 betalda semesterdagar har med andra ord möjlighet att spara 11 semesterdagar till ett senare semesterår. Nästa år kan ytterligare 11 dagar sparas osv upp till max 30 dagar. Någon begränsning i tiden motsvarande reglerna i SemL om att sparad semesterdag ska läggas ut inom 5 år finns inte i AB.

⁵⁰ 18 § SemL

⁵¹ 18 och 20 §§ SemL

⁵² 20 § SemL

⁵³ 19 § SemL

Arbetstagaren kan utöver att spara semesterdagar även spara semestertimmar till ett senare semesterår. Det som kan sparas i timmar är innevarande års semesterdagar som överstiger 25.⁵⁴ Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180. Om arbetstagaren vill spara semestertimmar till ett senare semesterår ska arbetstagaren meddela arbetsgivaren om detta vid semesterårets slut.

Semesterdag som har omvandlats till semestertimmar kan inte omvandlas tillbaka till semesterdag. Läs även mer i Kapitel 1, avsnittet om att omvandla semesterdag till timmar.

Arbetstagare som vill spara semesterdagar eller vill förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska meddela arbetsgivaren i så god tid att önskemålet kan iakttas när förslag till semesterlista upprättas.⁵⁵ Liksom i SemL är det först när årets semesterdagar är förbrukade som sparade dagar kan tas i anspråk. Den som önskar förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska därför samtidigt ta ut hela årets semesterledighet. Före den 1 januari 2018 gällde att arbetstagare hade rätt att spara upp till 40 semesterdagar. Enligt övergångsbestämmelsen får de arbetstagare som den 31 december 2017 hade fler än 30 sparade semesterdagar ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod, fram till den 31 december 2022. För dessa arbetstagare är det särskilt viktigt att hela årets semester förläggs så att de sparade dagarna också kan tas ut innan 31 december 2022.⁵⁶

Vid uttag av högst 5 sparade semesterdagar utan samband med huvudsemestern ska arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta senast en vecka innan ledigheten.⁵⁷ Varselregeln innebär dock inte att arbetstagaren har en ovillkorlig rätt att få semesterledigheten förlagd till den önskade tiden eller att denna sparade semesterledighet i annat avseende ska behandlas annorlunda än årets semesterledighet. För enstaka dagar av innevarande års semesterdagar finns ingen motsvarande underrättelsetid. Allmänt gäller att arbetsgivarens möjlighet

⁵⁴ AB § 27 mom 17

⁵⁵ AB § 27 mom 9 b)

⁵⁶ Regeln om 30 sparade semesterdagar började gälla senare för Lärarnas Samverkansråd vilket innebär dagar mellan 30-40 som en arbetstagare har sparade efter att semesteråret 2020 är summerat skall tas ut inom fem år, det vill säga senast vid utgången av 2025.

⁵⁷ AB § 27 mom 18

att bevilja semesterledighet enligt arbetstagarens önskemål är större om ansökan inlämnas i god tid före semesterledighetens början.

Semesterlön för sparad semester utges med samma belopp som för ordinarie semesterdag.⁵⁸

Om en betald semesterdag av årets semester inte kunnat läggas ut under semesteråret så överförs semesterdagen till sparad semesterdag om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om annat.⁵⁹ En sådan situation kan t.ex. uppstå när arbetstagaren begärt byte av semesterledighet på grund av sjukdom och sjukledigheten pågår under resten av semesteråret eller om semesterledigheten planerats till slutet av semesteråret och att det därefter inträffat omständigheter i verksamheten som gör att semestern inte längre är möjlig. Notera att semesterdagar som erhållits som kompensation för avbruten huvudsemester ska läggas ut under semesteråret då dessa inte kan sparas.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt uppgå till högst 30. Om sparade semesterdagar skulle överstiga 30 utges kontant ersättning med semesterlön för överskjutande dag(ar) vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut. Utbetalning ska ske enligt samma principer som vid utbetalning av semesterersättning. Löpande semesterlön är den löpande lön som utgavs vid semesterårets slut. Det innebär att eventuellt semesterlönetillägg utbetalas samtidigt.

Vanliga frågor

Fråga: Ska sparad semester som utbetalas betalas ut i värdet vid intjänandet?

Svar: Nej. Intjänad semesterdag som ska betalas ut i pengar ersätts enligt anställningen vid uttagstillfället både vad avser lönebelopp och sysselsättningsgrad.

⁵⁸ AB § 27 mom. 15 och 16

⁵⁹ AB § 27 mom. 19

Kapitel 7.

Avslut och byte av anställning

Arbetstagare har rätt att få ut semester som är intjänad i ledighet eller ersättning. Detta gäller även vid anställningens avslut. Hanteringen av semester vid anställningens avslut utgår från både SemL regler och ABs bestämmelser.

I samband med uppsägning

I det fall semester inte har lagts ut så ger SemL, i vissa fall, arbetstagare som blir uppsagd möjligheten att behålla semestern utifrån framtida behov (till ny arbetsgivare, eller som en del av försörjning under arbetslöshet). Semester får därför inte förläggas under arbetstagares uppsägningstid utan dennes medgivande om uppsägningstiden inte är mer än 6 månader.⁶⁰ Gäller det en uppsägning på grund av arbetsbrist har arbetstagaren även rätt att få ett beslut om redan förlagd semester upphävt.

Arbetstagare som säger upp sig själv från anställningen kan inte ensidigt bestämma sig för att inte ta ut en förlagd/beviljad semester.

Om en anställning upphör utan att arbetstagaren fått ut sin semester ska arbetstagaren istället få semesterersättning.⁶¹ Det gäller inte om arbetstagaren fått en ny anställning hos arbetsgivaren som kommer påbörjas i nära anslutning till den förra. Då följer istället semesterförmånerna under vissa förutsättningar med till den nya anställningen. Läs mer i avsnitt om semester vid byte av anställning, kapitel 1. Även vid övergång till ny arbetsgivare i samband med övergång av verksamhet, eller under vissa förutsättningar inom koncern, så följer semesterförmånerna med arbetstagaren till den nya anställningen.⁶²

Återbetalning av semesterlön

I AB finns en bestämmelse gällande återbetalning av semesterlön.⁶³ Det gäller i de fall arbetstagaren har fått fler betalda semesterdagar av årets semester än vad arbetstagaren har rätt till. Det kan typiskt sett inträffa i samband med avslut av

⁶⁰ 14 § SemL

⁶¹ 28 § SemL

⁶² 31 § SemL

⁶³ AB § 27 mom. 20

anställning eftersom arbetstagare med månadslön enligt AB har rätt till betald semester redan första året, samt vid frånvaro som inte är semesterlönegrundande.

Beräkning av vad som ska återbetalas ska göras enligt samma principer som vid utbetalning av semesterersättning. Löpande semesterlön är dock den semesterlön som utgavs vid den senaste semesterdagen. Arbetsgivaren behöver ta kontakt med arbetstagaren om formen för återbetalning av semesterlön då formaliakraven vad gäller preliminärlön eller felaktigt utbetald lön inte gäller.

Om arbetsgivaren har krav på ett dödsbo gällande (årets) semesterlön avskrivs denna helt.

Semesterersättning vid avslut

I de fall arbetstagaren inte har tagit ut all sin betalda semester när vederbörande slutar har arbetstagaren istället rätt till utbetalning av semesterersättning. Denna utbetalning görs i förhållande till sysselsättningsgrad vid sista anställningsdag. Vid partiell tjänstledighet betraktas anställningen som en deltidsanställning och utbetalningen beräknas utifrån det. Vid sjukdom eller hel tjänstledighet görs dock utbetalning utifrån arbetstagarens sysselsättningsgrad enligt anställningsavtalet.

Semesterersättningen ska betalas ut ”utan oskäligt dröjsmål” och, som huvudregel, senast en månad efter anställningens upphörande.⁶⁴

⁶⁴ enligt 30 § SemL

Kapitel 8.

Möjliga avvikelser

Semesterlagen är till stora delar en tvingande skyddslagstiftning vilket innebär att varken kollektivavtal eller avtal med den enskilde arbetstagaren får inskränka eller försämra arbetstagarens förmåner. I vissa fall, finns det dock möjlighet att avtala om annat.⁶⁵

I AB § 27 mom. 21 a) öppnas för möjligheten att teckna lokalt kollektivavtal om avvikelser från hela AB § 27, förutom de möjligheter till avvikelser som framgår direkt vid respektive moment, exempelvis moment 5 och 9 b). Utöver lokalt kollektivavtal kan det även finnas möjlighet att göra enskilda överenskommelser direkt med arbetstagaren, vilket oftast framgår av respektive Huvudöverenskommelse (HÖK).

För Sobonas medlemmar som tillämpar AB och som inte är kommunalförbund eller akutsjukhus, kan avvikelser göras direkt via överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt mom. 21 b).

Enskild överenskommelse om fler semesterdagar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i samband med ingående av ett anställningsavtal komma överens om fler semesterdagar än vad det centrala avtalet anger utifrån protokollsanteckningen ”annan åtgärd än lön” i HÖK.

Då överenskommelse görs om ytterligare semesterdagar är det viktigt att göra en samlad bedömning av värdet. Detta för att värdet ska kunna beaktas vid exempelvis kartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagen.

I samband med löneöversynen är det möjligt att överenskomma om att arbetstagaren istället för hela eller del av löneökningen får ytterligare semesterdagar eller lediga dagar. Detta framgår av respektive HÖK:s protokollsanteckning ”annan åtgärd än lön”. För det fall överenskommelse träffas om möjlighet att avstå lön och istället få fler semesterdagar kan värdet beräknas utifrån i AB angivna 0,48 % av arbetstagarens månadslön per semesterdag. Tänk även på att såväl den pensions- som sjukpenninggrundande

⁶⁵ 2-2 a §§ SemL

inkomsten kan påverkas av en löneväxling till fler semesterdagar eller lediga dagar. Detta gäller även om semesterdagstillägget omvandlas till betalda dagar.

Fler semesterdagar istället för övertidsersättning

I samband med överenskommelse om att en arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete är det möjligt att överenskomma om fler semesterdagar.

Fler eller färre semesterdagar än AB

Lokal avvikelse kan träffas om att alla anställda hos arbetsgivaren har rätt till fler eller färre semesterdagar än vad som anges i AB. Det är dock inte möjligt att genom en lokal överenskommelse inskränka arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen, exempelvis rätten till 25 semesterdagar per år.

Efter MBL-förhandling kan arbetstagare erbjudas annan kompensation än fler semesterdagar när arbetstagarens semesterledighet förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti.⁶⁶

Förändring av semesterlönegrundande frånvaro

Det är möjligt för lokala parter att komma överens om att det bara är de i SemL angivna grunderna som är semesterlönegrundande, dvs. avtala om att ledighet med lön om minst 40 % av heltidslön samt centralt fackligt förtroendemannauppsdrag inte är semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterns förläggning

Möjligheten till lokal avvikelse om timberäkning av all semester finns. Det kan underlätta semesterförläggning då verksamheten har årsarbetstid eller vid blandat dag- och nattarbete. Observera att ett lokalt kollektivavtal om timberäknad semester inte heller får innebära att semesterledigheten blir kortare än vad som följer av SemL.

Lokal överenskommelse kan träffas om att huvudsemester kan förläggas hela året utan att detta behöver föregås av förhandling enligt 11 § MBL. Om arbets-

⁶⁶ AB § 27 mom. 4

givaren däremot vill förlänga perioden för huvudsemester till maj–september behöver detta föregås av förhandling enligt 11 § MBL.

Lokal överenskommelse kan träffas om en annan hanteringsordning som avviker från SemL för att upprätta och fastställa semesterlista.

Semesterväxling

Semesterlönen enligt SemL motsvarar vid beräkning enligt AB den löpande lönen samt ett semesterdagstillägg som beräknas med 0,605 % av den fasta kontanta lönen. Den arbetstagare som väljer att istället för semesterdagstillägget få fler lediga dagar får alltså inte den semesterlön som hen har rätt till enligt SemL men istället en betald ledighet till ett värde som motsvarar semesterdagstillägget. Om denna form av enskilda överenskommelse skulle urholka arbetstagarens rättigheter enligt SemL på ett otillbörligt sett kan övervägas. SemL är en skyddslagstiftning som syftar till att ge arbetstagarna tid för vila och återhämtning och samtidigt garanterar de ekonomiska förutsättningarna för detta genom en årlig betald ledighet.

Den arbetsgivare som väljer att göra en lokal överenskommelse med innebörden att det är möjligt att växla semesterdagstillägget mot lediga dagar bör utöver detta ha exempelvis följande i åtanke,

- Gränsdragning för vilka arbetstagare möjligheten gäller om inte alla berörda arbetstagarorganisationer tecknar överenskommelsen.
- Om överenskommelsen ska vara uppsägningsbar och i så fall hur och när en uppsägning kan göras.
- När och på vilket sätt arbetstagaren kan göra valet mellan semesterlönetillägg och ledighet.
- Komplettera AB § 27 mom. 20 angående återbetalning av semesterlön med hur eventuell återbetalning av de extra lediga dagarna ska ske.
- Vad som ska hända om arbetstagaren slutar, är ledig eller frånvarande och ledigheten inte är semesterlönegrundande.
- Hur frågan om möjligheten till sparande av semesterdagar påverkas av överenskommelsen.

Ett alternativ till att växla semesterdagstillägget mot extra betalda lediga dagar är att träffa lokalt kollektivavtal om att semesterlön utbetalas på annat sätt än vad anges i § 26 SemL. Detta skulle möjliggöra att semesterdagstillägget

utbetalas i samband med att arbetstagaren erhåller obetald ledighet. Arbetsgivaren kan också ge arbetstagaren möjlighet att årligen kunna välja mellan att ta ut semesterdagstillägget i kronor eller som betalda lediga dagar.

Viktigt gällande överenskommelser

Viktigt är att överenskommelser och lokala avvikelser som tecknas inte strider mot förbudet mot diskriminering av visstids-/deltidsanställda i lag och direktiv. Notera även att det inte är möjligt att låta en arbetstagare som byter arbetstagarorganisation omfattas av ett lokalt kollektivavtal förrän en ny HÖK träffats.

Kapitel 9.

PAN-anställda och semester

För samtliga anställda som omfattas av PAN (Lön och anställningsvillkor för personliga assistenter och anhörigvårdare) gäller semesterlagen (SemL) i sin helhet. Det finns inga avvikelser från SemL i PAN.

Notera att i tidigare kapitel nämns fler regler i SemL än i nedanstående avsnitt, vilka då också gäller för arbetstagare anställda på PAN.

Rätt till semesterledighet

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, har rätt till semester på samma sätt som andra arbetstagare. Att semesterrätt finns även för dessa arbetstagare förtydligades genom ändringar i SemL från 2010.

Det innebär att samtliga arbetstagare på PAN och då även anhörigvårdare, har rätt till 25 dagars semesterledighet per semesterår oavsett om dessa är intjänade eller inte. Arbetsgivaren ska alltså förlägga semester under semesteråret. I de fall arbetstagaren inte har intjänat full semester kan arbetstagaren avstå de obetalda semesterdagarna enligt 8 § SemL.

Semesteråret ska enligt SemL föregås av ett intjänandeår och räknas från 1 april till 31 mars året därpå. Semester som intjänas ligger till grund för beräkning av semesterförmån som utges nästkommande år, semesteråret.

När det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och inte varar längre tid än så, är det möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om att semesterledighet inte ska läggas ut. Notera att jämfört med AB så behövs här en överenskommelse med arbetstagaren. Om semesterledighet inte läggs ut har arbetstagaren istället rätt till semesterersättning.

Semesterns förläggning

Arbetsgivaren ska förlägga semester under semesteråret. Det gäller såväl betald som obetald semester, men arbetstagaren har rätt att avstå ledighet för obetalda semesterdagar. Semester ska förläggas till fyra sammanhängande veckor under

juni–augusti. Det finns också möjlighet göra överenskommelse om förläggning av semesterledigheten till annan tid än juni–augusti för arbetstagaren under förutsättning att arbetstagaren har rätt till 25 semesterdagar per år.

Arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare som har regelbunden arbetstidsförläggning eller som arbetar heltid.

Betald semester med semesterlön

Det anges uttryckligen i 16–16 b §§ SemL att vid beräkning av betald semesterledighet är det bara dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön som inte inräknas i anställningstiden.

I anställningstiden inräknas frånvaro som beror på semesterledighet eller ledighet som är semesterlönegrundande.⁶⁷ Arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder räknas också med i underlaget.⁶⁸

Skillnaden mellan anställningstiden inklusive den semesterlönegrundande frånvaron och frånvaron från arbetet utan lön (inte semesterlönegrundande) under intjänandeåret divideras med antalet dagar under intjänandeåret (365). Kvoten multipliceras med 25. Uppstår brutet tal avrundas detta till närmast högre hela tal som anger antal semesterdagar med semesterlön.

Ovanstående beräkning kan också uttryckas på följande sätt:

$$\frac{\text{Antal dagar med anställning} \\ - \text{antal dagar helt frånvarande utan lön}}{365} = \text{kvot} \times 25 \text{ dagar semester rätt}$$

⁶⁷ 17-17 b §§ SemL

⁶⁸ 16 b § SemL

Exempel på beräkning av semesterdagar och semesterlön

Anställd 1 september föregående år. Vid beräkning av semesterdagar är anställningstiden 1 september – 31 mars, 212 dagar. Den anställde är semesterledig utan lön 22-31 december, 10 dagar.

$$212 - 10/365 = 202/365 = 0,55 \qquad 0,55 \times 25 = 13,75 = \text{dagar}$$

$$\frac{\text{Semesterlönegrundande lön och ersättningar}}{14 \text{ dagar}} = \text{Semesterlön per dag}$$

Betald semester med procentregeln

Om arbetstagaren har timlön ska procentregeln användas vid beräkning av semesterförmåner enligt SemL.⁶⁹ Semesterlönen enligt procentregeln är 12 % av arbetstagarens lön under intjänandeåret.

I underlaget för beräkning av semesterlön enligt procentregeln ska semesterlön eller ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§ SemL, inte inräknas. För varje sådan frånvarodag ökas istället underlaget med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. 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.

Semesterlönegrundande frånvaro

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

Vad som är semesterlönegrundande framgår av SemL §17–17b. Läs mer om semesterlönegrundande frånvaro under kapitel 2 i denna skrift.

Notera att bestämmelsen om intjänande av betald semester vid arbete mer än 40 % som finns i AB §27 mom. 14 b), inte gäller anställda på PAN.

⁶⁹ 16 b § SemL

Enligt SemL är intjänandeåret från 1 april till den 31 mars året därpå. För anställda på PAN påverkar det även hur ett helt intjänandeår räknas vid semesterlönegrundande frånvaro vid sjukdom.

Exempel på hur semesterlönegrund för sjukdom räknas

Om frånvaroperioden på grund av sjukdom påbörjas den 12 maj år 1 intjänas alltså semester under 180 dagar under detta intjänandeår (dvs. insjuknandeåret), samt under 180 dagar under det nästföljande hela intjänandeåret med sjukfrånvaro år 2. Först intjänandeåret därefter år 3 är frånvaron inte längre semesterlönegrundande.

Sparad semester

Arbetstagaren har rätt att spara semesterdagar till ett senare semesterår om denne har rätt till fler än 20 betalda dagar under året. Dessa sparade semesterdagar ska förläggas och tas ut inom en femårsperiod.

Semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som semesterlön för ordinarie semester enligt SemL 16 b §. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut under semesteråret ska betraktas som om de vore intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Om arbetstagaren önskar att ta ut minst 5 dagar sparad semester i samband med förläggning av alla semesterårets dagar, bör ledigheten läggas samman. Detta om inte annat överenskoms eller särskilda skäl finns att neka sådan förläggning.

Kapitel 10.

Ferieanställda och semester

Bilaga M

Lärare med ferieanställning har sin semester reglerad genom Bilaga M till AB. Lärarnas verksamhetsår utgörs av arbetsperiod och ferieperiod. Ferieperioden är den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret, det vill säga sommarlovet.

Under arbetsperioden tjänar läraren in ferielön som betalas ut under ferien. Med intjänandeår avses arbetsperioden, och har läraren inte arbetat hela läsåret som föregår ferien eller arbetat olika sysselsättningsgrader under året minskar ferielönen.

Om lärare har arbetsfria perioder under höstlov, jullov, sportlov och påsklov får de behålla månadslönen om de inte är tjänstlediga. Skillnaden mellan lov och ferier är att läraren alltid har betalt under loven, oavsett hur stor del av året läraren har arbetat medan ferielönen måste tjänas in. För ferieanställda betalas semesterdagstillägget ut tillsammans med junilönen.

Det är inte möjligt att kombinera ferieanställning med semesteranställning, undantaget om det rör sig om en semesteranställning där endast semesterersättning utges och inga semesterdagar tjänas in. I andra fall får man välja antingen att göra det som en semestertjänst eller som en ferieanställning.

Semesterns förläggning

Ferieanställda kan inte spara sin semester och kan inte heller välja när semestern ska förläggas. De första 45 kalenderdagarna av ferien är att betrakta som semester. 45 dagar kommer av det högsta antalet semesterdagar arbetstagare kan ha enligt AB, det vill säga 32 dagar:

$$32 \times 1,4 = 44,8.$$

Om arbetsgivaren beordrar lärare att arbeta under ferien ska läraren ersättas med övertid/mertid enligt 20 § AB.

Om läraren ska bemanna lovskola finns det olika sätt att hantera det på både inom ordinarie arbetstid eller som överstigande ordinarie årsarbetstid. Oavsett

hur bemanningen av lovskolan hanteras, måste arbetsgivaren säkerställa att samtliga arbetstagare får semester i enlighet med SemL och förutsättningarna i bilaga M.

Vissa ledigheter under ferieperioden

SemLs semesterlönegrundande frånvaroorsaker⁷⁰ gäller för ferieanställda. Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning behåller arbetstagaren ferielönen.

Skulle läraren bli sjuk under ferieperiodens 45 första kalenderdagar utges sjuklön under de första 14 dagarna – det gäller även om läraren insjuknar dag 44 av de första 45 dagarna som motsvarar semester även om sjukperioden då kommer sträcka sig förbi den delen av ferien som betraktas som semester och över i ferieperioden. Därefter utges ferielön samt sjuklön från Försäkringskassan. Arbetstagaren har rätt att få ut obetald ledighet motsvarande semesterledighet under kommande läsår under förutsättning att detta anmäls till arbetsgivaren i samband med att arbetstagaren anmäler sjukdom. Detta gäller endast sjukdagar inom ramen för de första 45 dagarna av ferien samt under förutsättning att arbetstagarens totala ledighet under ferien blir kortare än arbetstagarens semesterrätt. Dessa lediga dagar påverkar inte ferielöneberäkningen för nästkommande ferieperiod. Om arbetstagaren blir sjuk efter de första 45 dagarna under ferien så utbetalas endast ferielön. Den första sjukdagen blir då första dagen på nästkommande arbetsår om arbetstagaren fortfarande är sjuk.

Bilaga U

Bilaga U kan tillämpas på arbetstagare som inte är undervisande lärare men som är knutna till läsårsförlagd verksamhet så som exempelvis elevassistenter, måltidspersonal och skolsköterskor.

Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. De semesterförmåner som arbetstagaren har rätt till enligt SemL ingår i uppehållslönen. Detta gäller även semesterdagstillägget. Arbetsåret är den tid av verksamhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Som intjänandeår räknas verksamhetsåret. Under

⁷⁰ SemL 17-17 b §§

arbetsåret är arbetstagaren arbetskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov.

Precis som en anställning enligt bilaga M kan en anställning på bilaga U inte kombineras med en anställning på semester tjänst undantaget om det rör sig om en semesteranställning där endast semesterersättning utges och inga semesterdagar tjänas in.

Istället för semesterlönetillägg får arbetstagare med låg inkomst ett uppehållslönetillägg.

Semesterns förläggning

En arbetstagare med uppehållsanställning på bilaga U kan inte spara semesterdagar. Arbetstagarens semesterledighet ska anses förlagd till tid räknat från och med den första vardagen av sommaruppehållet. De första 45 dagarna ska betraktas som semester.

Andra ledigheter under vinter- och sommaruppehåll

SemLs semesterlönegrundande frånvaroorsaker⁷¹ gäller även för uppehållsanställda. En anställd som i samband med anmälan av sjukdom meddelar arbetsgivaren önskemål om att byta sin semesterledighet mot sjukdom kan ta ut motsvarande antal lediga dagar under nästkommande verksamhetsår men denna ledighet blir då oavlönad. Dessa dagar påverkar inte beräkningen av uppehållslön för nästkommande sommar. Till skillnad från Bilaga M gäller dock för Bilaga U följande: Om en sjuklöneperiod börjar till exempel dag 44 kommer sjuklön endast betalas för dag 44-45. Från dag 46 utbetalas uppehållslön, men sjuklöneperioden (14 dagar) fortsätter räknas. Om arbetstagaren är fortsatt sjuk efter de första 45 dagarna i uppehållsperioden behåller denne 20% av uppehållslönen. Dessa 20% uppehållslön som utbetalas när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan är att betrakta som lön, inte sjuklön.

⁷¹ SemL 17-17 b §§

Kapitel 11.

RiB-anställda och semester

Kollektivavtalet RiB 19 gäller för arbetstagare inom räddningstjänsten som är anställda enbart för beredskapstjänstgöring. Det betyder att arbetstagaren vid sidan av anställning vid räddningstjänsten har en huvudanställning hos en annan arbetsgivare, exempelvis i ett företag eller i kommunen, eller är egna företagare.

HÖK och RiB är två från varandra helt separerade avtal. Det innebär att om något inte hanteras i RiB går det inte att kolla i HÖK/AB vad som gäller utan man måste gå till lagstiftningen.

Alla ersättningar enligt RiB inkluderar semesterlön och semesterersättning.⁷²

Rätt till semesterledighet

SemL gäller för arbetstagare anställda enligt avtalet. Det finns dock en avvikelse som innebär att arbetstagare som anställs för högst 3 månader undantas från rätt till semesterledighet.⁷³

Den praktiska hanteringen av semesterrätten är inte kollektivavtalsreglerad utan kan variera beroende på hur beredskapstjänstgöringen är organiserad. En viktig följd av att SemL är tillämplig är dock att arbetstagare har rätt att få semester förlagd så att dessa får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti. En sådan semesterperiod får dock, enligt SemL, förläggas till annan tid när särskilda skäl föranleder det. Eftersom en anställning enligt avtalet inte är förenad med betalda semesterdagar anses ledighetsrätten bestå av obetalda semesterdagar. En arbetstagare får enligt semesterlagen avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön.

Semesterns förläggning

Arbetstagaren bör uttrycka önskemål om semesterns förläggning senast den 31 mars och arbetsgivaren bör meddela berörda arbetstagare om beslutad semester senast den 15 maj. Semesterledighet bör förläggas under tid då arbetstagaren har lagstadgad semesterledighet i sin huvudanställning. För önskemål om

⁷² RiB § 14 Mom. 3

⁷³ RiB § 14 Mom. 1

semester övrig tid på året bör arbetsgivaren, om det är möjligt utefter förutsättningarna lämna besked en månad före önskad semester.⁷⁴

⁷⁴ RiB § 14 Mom. 2

Kapitel 12.

BEA-anställda och semester

BEA är ett avtal för arbetsmarknadspolitiska insatser. Syftet med en anställning enligt avtalet är att stärka arbetstagarens möjligheter att få en reguljär anställning som efterfrågas på arbetsmarknaden. Avtalet reglerar de anställningsvillkor, inklusive lönesättning, som gäller för arbetstagare som omfattas av avtalet. BEA gäller för arbetstagare som anställs för arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet i syfte att minska arbetslösheten, för anställning av arbetstagare som anvisats för skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare (OSA) samt för gymnasial lärlingsanställning.

Avtalet är ett lönekollektivavtal vid sidan av HÖK. Bestämmelser i HÖK/AB gäller därmed inte för BEA-anställda. Det finns vissa regler om semester i BEA men i grunden gäller Semesterlagens regler för BEA-anställda.

Rätt till semesterledighet

För arbetstagare anställda på BEA gäller semesterledighet enligt SemL vilket innebär att arbetstagaren har rätt till 25 dagars semesterledighet per semesterår oavsett om dessa är intjänade eller inte. Vid anställning som påbörjas från och med 1 september har arbetstagaren rätt till 5 semesterdagar under semesteråret. Semesteråret ska enligt SemL föregås av ett intjänandeår och räknas från 1 april till 31 mars året därpå. Semester som intjänas ligger till grund för beräkning av semesterförmån som utges nästkommande år, semesteråret. I de fall arbetstagaren inte har intjänat full semester kan arbetstagaren avstå de obetalda semesterdagarna enligt 8 § SemL.

Det finns möjlighet att träffa lokalt kollektivavtal om att arbetstagare med månadslön har samma semesterår som anställda på HÖK/AB, det vill säga kalenderår som semesterår samt sammanfallande intjänande och uttagsår. Ett sådant lokalt avtal ger arbetstagaren möjlighet till ledighet som är betald redan första anställningsåret. Det skapar utrymme för semester som utges i förskott vilket i sig kan skapa skulder om arbetstagarens anställning upphör innan semestern är intjänad.

Arbetstagare som anställts för högst 3 månader undantas från rätt till semesterledighet. Arbetstagaren har istället rätt till semesterersättning som ska

betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. Arbetstagaren har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska i regel betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.⁷⁵

Semesterns förläggning

Arbetsgivaren ska förlägga semester under semesteråret. Det gäller såväl betald som obetald semester, men arbetstagaren har rätt att avstå ledighet för obetalda semesterdagar. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande enligt BEA § 22 mom. 4. Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation ska komma överens om en tidpunkt då arbetstagarna senast ska lämna in önskemål om huvudsemesterns förläggning. Efter att arbetstagarna lämnat in sina önskemål ska arbetsgivaren arbeta fram ett förslag på semesterlista som meddelas berörda arbetstagare och skickas in till den lokala arbetstagarorganisationen. Även detta ska senast ske vid tidpunkt som lokala parter kommer överens om. Lokal arbetstagarorganisation har sedan tio dagar på sig att påkalla förhandlingar angående ändringar i förslaget enligt 12 § MBL. Görs inte detta anses förslaget godkänt och arbetstagarna informeras om den fastställda semesterlistan.

Om lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter tillämpas reglerna i 11 § SemL avseende underrättelse om semesterförläggningen.

Kopplat till syftet med anställningen och att en arbetstagare med BEA-anställning inte ska behöva ersättas vid frånvaro bör semester kunna beviljas i enlighet med arbetstagarens önskemål. Detta om det inte försämrar möjligheterna för arbetstagaren att utvecklas i anställningen till exempel på grund av att verksamheten inte bedrivs eller att möjlighet till handledning är sämre.

⁷⁵ 5 § 2 st SemL

Beräkning av semesterledighet

Arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare som har regelbunden arbetstidsförläggning eller som arbetar heltid.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag – fredag blir varje ordinarie arbetsdag under semesterledigheten en semesterdag, alltså fem dagar per vecka. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, kvotberäknas enligt avtalet. Kvotberäkningen är densamma som i AB.⁷⁶

Semesterlön

Om arbetstagaren har timlön ska procentregeln användas vid beräkning av semesterförmåner enligt SemL.⁷⁷ Procentregeln ska även användas för arbetstagare med månadslön som har haft varierande sysselsättningsgrad under intjänandeåret, har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället eller som under intjänandeåret har varit frånvarande i varierande omfattning av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt SemL 17-17 b §§.

Semesterlönen enligt procentregeln är 12 % av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I underlaget för beräkning av semesterlön enligt procentregeln ska semesterlön eller ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§ SemL, inte inräknas. För varje sådan frånvarodag ökas istället underlaget med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. 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.

För övriga anställda med månadslön kan arbetsgivaren välja att beräkna semesterlönen enligt procentregeln eller sammalöneregeln⁷⁸. Beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär att arbetstagaren under sin

⁷⁶ BEA § 22 mom 3

⁷⁷ 16 b § SemL

⁷⁸ 16 a § SemL

semesterledighet får månadslön på samma sätt som om han eller hon skulle ha arbetat. Fasta lönetillägg utgår också i samma omfattning som vanligt. Till detta kommer ett semestertillägg på 0,43 procent av månadslönen för varje betald semesterdag. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semestertillägget.

Semesterlönegrundande frånvaro

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

Vad som är semesterlönegrundande framgår av SemL §17–17b. Läs mer om semesterlönegrundande frånvaro under kapitel 2 i denna skrift.

Sparad semester

Arbetstagaren har rätt att spara semesterdagar till ett senare semesterår om denne har rätt till fler än 20 betalda dagar under året. Dessa sparade semesterdagar ska förläggas och tas ut inom en femårsperiod.

Vid byte av anställning

Vid byte av kollektivavtal i samband med ny anställning, som till exempel övergång mellan BEA-anställning till AB-anställning, bör semestern i den tidigare anställningen slutregleras. Om arbetstagaren ändå önskar överföring av semesterförmånerna bör dialog föras om hanteringen.

Läs mer

Cirkulär

Cirkulär 10:19, angående ändringar i SemL 2010

Cirkulär 10:36, om Arbetsdomstolens dom 2010 nr 35 om avräkning av semesterdagar då arbetstagaren har rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen

Cirkulär 17:34, om Arbetsdomstolens dom 2017 nr 33 om ändring i semesterförläggningen för fem barnmorskor

Litteratur

Wikrén, G (2015) Semesterlagen med kommentarer – sjunde upplagan, Norstedts juridik

Övrigt

SKRs kommentar till Allmänna bestämmelser

SKRs kommentar till PAN

Semester

LAG OCH AVTAL

Semester är till för att ge rekreation och vila för ett hållbart arbetsliv, och för att möjliggöra arbetstagarens intressen vid sidan av arbetet.

Semester – lag och avtal ger en översikt över hur semesterlagen förhåller sig till kollektivavtal som gäller för kommuner, regioner och Sobonas medlemsföretag. Syftet med skriften är att underlätta praktisk hantering och svara på frågor om till exempel semesterrätt, semesterlönegrundande frånvaro, förläggning, återkallande, ersättning och möjliga avvikelser. Den riktar sig till chefer i verksamheten och till HR-personal som arbetar med stöd till chefer i semesterfrågor.

Detta är en uppdatering av den semesterskrift som tidigare funnits och innehåller ändringar till och med AB 20 i lydelse 2022-01-01 samt tre nya kapitel.

Upplysningar om innehållet
Carola Lundberg, carola.lundberg@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2022
ISBN: 978-91-8047-038-4
Text: Carola Lundberg, Carina Rajala, Agnes Gradstock