

Detta är femte omarbetade upplagan av **Semesterbestämmelser i lag och avtal**. Den 1 april 2010 trädde nya regler i kraft i syfte att göra lagen enklare att förstå och tillämpa.

Några av nyheterna är förenklade beräkningsregler för semesterlön, sammalöneregeln, procentregeln, frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada som är semesterlönegrundande i ett helt intjänandeår i stället för två, enklare regler när semester intjänas under ledighet med tillfällig föräldrapenning med mera.

Skriften riktar sig främst till ombudsmän och fackligt förtroendevalda. Den är ett försök till en samlad framställning av semesterreglerna för tjänstemännen inom Svenskt Näringsliv-PTK-området.

Skriften kan beställas från [www.ptk.se](http://www.ptk.se) under Beställ material.

Semesterbestämmelser i lag och avtal | 2010

---

**PTK**

# Semesterbestämmelser i lag och avtal | 2010

---



---

### **PTKs medlemsförbund**

Akademikerförbundet SSR | Civilekonomerna | DIK | Farmaciförbundet | Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) | Journalistförbundet | Jusek | Kyrkans Akademikerförbund | Ledarna | Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) | Lärarförbundet | Lärarnas Riksförbund | Naturvetarna | Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL) | Sveriges Arkitekter | Sveriges Farmaceutförbund | Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF) | Sveriges Ingenjörer | Sveriges Läkarförbund | Sveriges Psykologförbund | Sveriges Skolledarförbund | Sveriges Universitetslärarförbund (SULF) | Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) | Sveriges Veterinärförbund | Teaterförbundet | Unionen | Vårdförbundet.

---

**Upplaga** 6 000 ex

**Beställningsnummer** 504.1007

**Foto på omslaget** Helene Tovesdotter/NordicPhotos

**Tryck** Alfaprint Litografia AB, Sundbyberg

**Produktion** PTK juli 2010 ©PTK

Uppgifter i denna broschyr får citeras helt eller delvis under förutsättning att källan anges.

Semesterbestämmelser  
i lag och avtal | 2010

## Innehållsförteckning

<b>Förord</b>	<b>5</b>
Inledning och historik .....	7
Förhållandet semesterlag – semesteravtal .....	8
<b>Förkortningar</b>	<b>8</b>
<b>Kap 1. Inledande bestämmelser</b>	<b>9</b>
Giltighetsområde .....	9
Skyddslagstiftning .....	9
Semesterår och intjänandeår .....	10
<b>Kap 2. Semesterledigheten</b>	<b>13</b>
Semesterns längd enligt semesterlagen .....	13
Allmänt om kollektivavtalets regler .....	13
Överenskommelsefallen – "Övertidskompensation" .....	15
Gemensamt för "överenskommelsefallen" .....	19
Längre semester än 25 semesterdagar – "garantifallen" .....	20
"Köpt" semester .....	21
Korttidsanställning .....	22
Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning .....	22
Semesterledighetsbegreppet .....	23
Lördags- och söndagsarbete .....	23
Skiftarbete med mera .....	25
Begränsad nettometod .....	28
Intermittent deltidarbete .....	33
Okontrollerade arbetstagare .....	41
<b>Kap 3. Förläggning av semester</b>	<b>42</b>
Huvudsemestern .....	42
Annan semester .....	44
Beslut och underrättelse .....	44
Semester under uppsägningstid .....	45
Avräkning av semester vid sjukdom med mera .....	45
<b>Kap 4. Betald respektive obetald semester</b>	<b>47</b>
Antalet decimaler .....	49
Obetald semester .....	49
<b>Kap 5. Semesterlön</b>	<b>51</b>
Semesterlön enligt semesterlagen .....	51
Allmänt om semesterlön enligt kollektivavtalet .....	54
Kollektivavtalets regler om semesterlön .....	55
Ändrad sysselsättningsgrad .....	66

<b>Kap 6. Semesterlönegrundande frånvaro</b>	<b>75</b>
De olika frånvarofallen som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen .....	75
Samordningsfrågor med mera .....	78
<b>Kap 7. Sparande av semester</b>	<b>79</b>
"Lagsparad" semester .....	80
"Avtalssparad" semester .....	81
Ordning för uttag av sparad semester .....	82
Semesterlön för sparad semester .....	83
<b>Kap 8. Utbetalning av semesterlön</b>	<b>86</b>
Semesterlagen .....	86
Kollektivavtalets § 4 mom 4:5 .....	87
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut .....	89
<b>Kap 9. Semesterersättning</b>	<b>91</b>
Semesterlagen .....	91
Kollektivavtalet .....	91
Utbetalning av semesterersättning .....	92
<b>Kap 10. Förskottssemester</b>	<b>93</b>
Avräkning .....	93
Regler om semester för nyanställda - § 4 mom 6 .....	94
Förskottssemester vid sammanfallande intjänande- och semesterår .....	96
<b>Kap 11. Anställningsbyte och övergång av företag</b>	<b>97</b>
Anställningsbyte .....	97
Anställningsbyte inom koncern .....	98
Övergång av företag .....	98
<b>Kap 12. Tvister</b>	<b>99</b>
Skadestånd .....	99
Preskription .....	99
Tolkningsföreträdare .....	100
Förhandling .....	101
Rättegång .....	101
<b>Bilagor 1–3</b>	
Semesterlagen .....	103
Förhandlingsprotokoll .....	114
Avtalstext .....	117
<b>Sakregister</b>	<b>125</b>

## Förord

Denna skrift syftar i första hand till att ge behövlig information i semesterfrågor till tjänstemannaklubbarna och till kontaktombud eller liknande vid klublösa företag. Med tjänstemän avses i denna skrift såväl tjänstemän som arbetsledare. Semesterlagen kommenteras huvudsakligen där den inte ersatts av avtalstext men även kortfattat i övriga delar. Övergångsbestämmelserna har inte behandlats.

Kommentarerna till reglerna i avtalet om allmänna anställningsvillkor är skrivna med avseende på SAF-PTK-överenskommelsen. Denna överenskommelse har i allt väsentligt legat till grund för de kollektivavtal som tecknats på tjänstemannansidan inom PTK. Kollektivavtalsreglerna om avlösning av övertidsersättning som ger fler semesterdagar än lagens ser delvis annorlunda ut än de gör enligt SAF-PTK-överenskommelsen. Det bör även beaktas att för vissa avtalsområden inom SAF-PTK-området gäller i viss mån avvikande avtalsregler. För rådgivning hänvisas till respektive förbunds lokala och centrala enheter. Vid företag som saknar kollektivavtal gäller semesterlagens regler.

PTK är en förhandlings- och samverkansorganisation för 27 medlemsförbund, som representerar cirka 700 000 privatanställda tjänstemän.

Ett kollektivavtal under medverkan av PTK kommer till genom att PTK och Svenskt Näringsliv förhandlar fram och träffar en överenskommelse av rekommendationskaraktär, exempelvis om försäkrings- och pensionsfrågor. För att bli gällande för respektive medlemsförbund måste överenskommelsen antas särskilt av medlemsförbundet och dennes motpart på arbetsgivarsidan.

Kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor hanteras numera av förbunden själva på respektive avtalsområde. Bestämmelserna kan därför variera från förbund till förbund respektive från avtalsområde till avtalsområde och man bör därför alltid kontrollera i den aktuella avtalstexten.

Ursprungliga författare till boken är **Lars Hartzell** (advokat vid Elmzell Advokatbyrå AB) samt **Bertil Nilsson** (f d regionchef för SIF:s avdelning i Karlstad). Översyn av boken rörande lagändringar och utveckling i praxis har gjorts av Lars Hartzell 1983 och 1999 och därefter 2007 av **Staffan Green** (f d ombudsman i SIF).

Boken har i april 2010 uppdaterats beroende på den genomgripande förändring av semesterlagen som skedde genom att riksdagen under hösten 2009 fattade beslut (2009/10:AU4) om att anta regeringens proposition 2009/10:4 "En förenklad semesterlag, med mera." Inom ramen för den

"gamla" semesterlagen har ändringar skett i syfte att göra lagen enklare att förstå och tillämpa. Lagen har förenklats i sak, språkligt och redaktionellt. De nya reglerna trädde i kraft den 1 april 2010.

Det är främst de avsnitt i boken som handlar om semesterlagen som gjorts till föremål för uppdateringar. Dessa har gjorts av förbundsjuristen **Bo Ericson**, LO-TCO Rättsskydd AB. Även i övrigt har boken setts över. Översynen har skett med medverkan av avtalsexperten **Bo Hallberg** och förbundsjuristen **Elisabet Ohlsson**, båda vid Unionen.

## Inledning och historik

Ordet semester som leder sitt ursprung ur latinets *semestris* – vilket betyder "som varar sex månader" – har som bekant fått en något mer begränsad innebörd i den svenska semesterlagstiftningen. Vår första semesterlag kom år 1938 och gav rätt till två veckors årlig semester. 1945 års semesterlag medförde bland annat vissa lättnader i kvalifikationsreglerna men lagen gav ingen allmän förlängning av semesterrätten till tre veckor. Först genom 1951 års lagändring var treveckorssemestern fullt genomförd. Drygt ett decennium senare (1963) genomfördes nästa steg i utbyggnaden av semesterrätten genom införandet av den fjärde semesterveckan. 1977 års semesterlag betydde förutom att semesterrätten utökats till fem veckor även att semesterlagen anpassats till den moderna arbetsrättens regelsystem.

Som nämns i bokens Förord har genomgripande ändringar gjorts i semesterlagen med verkan från den 1 april 2010. Några nyheter är bland annat följande. Sammalöneregeln har införts som ett alternativ till procentregeln för beräkning av semesterlön och som en huvudregel för dem som har fast lön. Procentregeln har förenklats. Frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada är numera semesterlönegrundande som längst i ett helt intjänandeår i stället för två år som tidigare och gäller även den som är delvis frånvarande, exempelvis den som är sjukskriven del av dag. Semester-rätten för korttidsanställda har förstärkts och de särskilda reglerna för hem-arbetande och okontrollerade arbetstagare har tagits bort. För den vars semester inte har kunnat läggas ut visst semesterår gäller nu att endast visst antal semesterdagar ersätts med semesterlön medan återstående del av semesterrätten förs vidare till kommande semesterår.

I avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom privata sektorn, har semesterbestämmelser funnits sedan den första semesterlagen tillkom. Dessa bestämmelser har kompletterat semesterlagen. Flera semesterdagar än vad lagen föreskriver förekommer för tjänstemän med krävande arbets-uppgifter och oreglerad arbetstid eller av annat skäl. Utvecklingen av tjänste-mannaorganisationerna och förhandlingssystemet har inneburit att överens-kommelser som ursprungligen träffades för företag eller branscher senare träffades förbundsvis eller för flera förbund gemensamt.

# Förhållandet semesterlag – semesteravtal

Enligt överenskommelse om semesterbestämmelser SAF-PTK 1978 kompletterar avtalets semesterbestämmelser semesterlagen men avtalet har också ersatt en del av lagens bestämmelser. Avtalsbestämmelserna är i huvudsak komplement till semesterlagens bestämmelser, exempelvis överenskommelse om flera semesterdagar än lagstadgat antal, möjlighet till ledighet utan löneavdrag, regel om löneavdrag, regel om löneavdrag vid obetald semester. Semesterlagens bestämmelser har på vissa punkter ersatts av bestämmelser i kollektivavtal (där lagen medger avvikelser – är dispositiv) exempelvis beträffande semesterlörens storlek, semesterersättnings storlek, utbetalning av semesterlön. Semesterlagens bestämmelser gäller utom där det finns avvikande regler i kollektivavtalet som då ersätter lagens regel.

---

## Teckenförklaringar

 Semesterlag (1977:480)

 Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän SAF-PTK

---

## Förkortningar

A	= arbetsdag
AD	= arbetsdomstolen
AG	= arbetsgivare
Avtalet	= avtal om allmänna anställningsvillkor SAF-PTK (bilaga 3)
Förhandlingsprotokollet	= SAF-PTKs förhandlingsprotokoll 1978-06-07 (bilaga 2)
HA	= huvudavtalet
LAS	= Lagen om anställningsskydd
LRA	= Lagen om rättegång i arbetstvister
M	= månadslön
MBL	= Lagen om medbestämmande i arbetslivet
RL	= rörlig lön
S	= semesterdag
SemL	= 1977 års semesterlag (bilaga 1)
Tjm	= tjänstemannen

## Kapitel 1

# Inledande bestämmelser



## Giltighetsområde

Semesterlagen (nedan förkortad till SemL) gäller för alla arbetstagare (1 § SemL). Som arbetstagare räknas inte bara den som har en traditionell anställning utan även så kallad jämställda uppdragstagare med flera som faller under det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Ledning kan hämtas ur en rikhaltig rättspraxis vilken tenderat att ge arbetstagarbegreppet en allt mera vidsträckt tillämpning.



Avtalets semesterbestämmelser gäller formellt endast för de tjänstemän som omfattas av avtalet. För tjänstemän som inte omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor ska semesterlagens bestämmelser tillämpas.



## Skyddslagstiftning

SemL syftar främst till att ge alla arbetstagare rätt till betald ledighet för vila och rekreation och tillhör kategorin sociala skyddslag. För att uppnå detta syfte har lagen utformats som en *minimilag*. Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Avtal som helt eller delvis utgör försämringar av lagens regler är därför enligt huvudregeln ogiltiga helt eller i den försämrade delen (2 § SemL). Avtal som förbättrar semesterförmånerna är däremot giltiga.

Principen om att lagen är tvingande till arbetstagarens förmån är dock inte utan undantag. I 2 a § SemL anges att vissa av lagens regler är möjliga att avvika från genom avtal. Syftet är att det ska vara möjligt att i viss mån göra branschpassade lösningar avtalsvägen.

Enligt 2 a § första stycket får avvikelser från SemL göras genom lokala avtal eller i enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande:

- semesterledighet för korttidsanställda (5 §)
- förläggning av huvudsemester (12 §)
- turordning mellan betalda respektive obetalda semesterdagar (12 b §)
- underrättelse om sparande och uttag av sparad semester (19 §)
- förläggning av sparad semester (20 §)
- utläggning av sparad semester i samband med ordinarie semester (21 §)
- förläggning av semesterledighet för okontrollerad arbetstagare (30 a §)

I fråga om mer centrala och viktiga delar av SemL krävs för avvikelse att detta sker genom kollektivavtal som har godkänts eller slutits av central arbetstagarorganisation, det vill säga på förbunds nivå. Enligt 2 a § andra stycket får sådan avvikelse göras från:

- förläggning i tiden av semesterår och intjänandeår (3 §)
- beräkning av semesterledighet (3 a §)
- semesterledigheten för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag (9 §)
- underrättelse om förläggning av semesterledighet (11 § st 2)
- regler för beräkning av semesterlön (16 – 16 b §§)
- semesterlön för sparade semesterdagar (22 §)
- utbetalning av semesterlön (26 §)
- semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut (26 a §)
- beräkning av semesterersättning (29 §)
- avräkning vid förskott på semesterlön (29 a §)
- utbetalning av semesterersättning (30 §)

Kollektivavtal rörande de ovan angivna punkterna får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

## Semesterår och intjänandeår

**§** Lagens semesterår omfattar perioden den 1 april ett år till och med den 31 mars följande år (3 §). Motsvarande tid närmast före ett semesterår utgör enligt lagens regel det så kallade intjänandeåret. Semesterlön förvärfvas under intjänandeåret och utges under semesteråret.

Avvikelser från regeln om semesterårets förläggning får endast göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits eller godkänts på förbunds nivå. Personliga avtal om annat semesterår än lagens är emellertid ogiltiga endast om negativa effekter uppstår för arbetstagaren. Sådana avtal torde vara giltiga om de innebär att intjänandeåret förskjuts närmare den lagstadgade huvudsemesterperioden juni – augusti (exempel 1/6 – 31/5). Normalt uppstår inga negativa verkningar för arbetstagarna i dessa fall utan endast positiva. Detsamma gäller i än högre grad om intjänandeåret framflyttas så att det sammanfaller med semesteråret. Personliga avtal om sammanfallande intjänande- och semesterår torde därför alltid vara giltiga oberoende av förläggningen under året.



§ 4 mom 2 i avtalet medger att arbetsgivaren och enskilda tjänstemän eller den lokala tjänstemannaklubben överenskommer om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Bestämmelsen innebär att det är möjligt att efter överenskommelse såväl tidigare- som senarelägga såväl semesterår som intjänandeår. En sådan överenskommelse ska alltid vara skriftlig. Perioden måste dock alltid vara 12 månader. Detta har kunnat ske genom att avtalens semesterlöneregler, som bygger på samhälleprincipen, innebär att flyttning av semester- och intjänandeår sällan medför några negativa konsekvenser för tjänstemannen.

Det bör dock observeras att avtalets regler avseende semesterlön för rörliga lönedelar (§ 4 mom 4:1) inte helt överensstämmer med SemLs regler. Tjänstemän som har stor andel rörlig lön (till exempel provision) bör därför helst inte gå med på förskjutning av intjänandeåret bakåt i tiden – exempelvis till föregående kalenderår – så att alltför lång tid hinner förflyta mellan intjänandeåret och sommarsemesteren. En annan nackdel är att vid sammanfallande intjänandeår och semesterår vid semestertillfället saknas ett säkert underlag för beräkning av semesterlön för rörliga lönedelar.

En vanligt förekommande ordning är att låta semester- och intjänandeår sammanfalla. Det vill säga semesterlön utges redan under intjänandeåret. Vid övergång från skilt intjänande- och semesterår till sammanfallande intjänande- och semesterår bör följande konsekvenser särskilt observeras:

- vid övergången ska arbetsgivaren utbetala semesterersättning för dittills intjänad semesterledighet med semesterlön (28 § 2 st SemL) men inte utbetald semesterersättning. Under semesteråret som följer får tjänstemannen dessutom semesterlön och semestertillägg i vanlig ordning. Detta innebär att tjänstemannen får dubbel semesterersättning under övergångsåret.



Från och med första dagen i varje nytt semesterår, har tjänstemannen rätt till full betald semester. Tjänstemannen får semesterförmåner innan de har tjänats in. Men någon förskottssemester som avses i avtalets "Semester för nyanställda" är det dock inte frågan om. Om en anställning som pågått några år sägs upp av någondera parten och kommer att upphöra innan semesterårets utgång, kan tjänstemannen få ut mer semester än han/hon hinner tjäna in. Enligt avtalet kan löneavdrag inte göras för den icke intjänade semesteren.



Enligt SemL kan arbetsgivaren bara göra avdrag mot inestående semester rätt. För att göra löneavdrag krävs att det finns stöd för detta i kollektivavtal (se AD 1956 nr 9). Vid sammanfallande intjänande- och semesterår finns det normalt ingen möjlighet för arbetsgivaren att kompensera sig för den betalda men inte intjänade semestern, om det inte finns sparade semesterdagar från tidigare semesterår att göra avräkning mot (se Kapitel 10 Förskottssemester).

- Semestertillägget (0,8 procent) är, i avtalet ursprungligen, framräknat för en mellanliggande löneökning mellan intjänande och uttag. I fallet sammanfallande intjänande- och semesterår finns ingen mellanliggande löneökning. Skäl finns därför att uppräknat semestertillägget 0,8 procent för att kompensera för avsaknad av mellanliggande löneökning.

För att förenkla hanteringen av semesterfrågorna bör tjänstemannaklubben alltid verka för att enhetliga intjänande- och semesterår, lika för alla tjänstemän, tillämpas vid företaget.

## Kapitel 2

# Semesterledigheten

## Semesterns längd enligt semesterlagen



Rätten till semesterledighet är helt oberoende av anställningstid (intjänande) under intjänandeåret. En arbetstagare som tar anställning under perioden den 1 april till och med den 31 augusti får omedelbart rätt till 25 semesterdagar (eller flera enligt avtalet) under pågående semesterår (4 § 1 st SemL). Börjar anställningen efter den 31 augusti är rätten begränsad till 5 semesterdagar (4 § 1 st SemL). Den ledighet som avses här är antingen obetald eller betald med förskottssemesterlön (se Kapitel 10).

Tillämpas sammanfallande semesterår och intjänandeår och börjar anställningen under perioden den 1 april till och med den 31 augusti har arbetstagaren rätt till 25 semesterdagar. Antalet betalda semesterdagar beräknas på den återstående tiden av det pågående intjänande-/semesteråret. Börjar anställningen efter den 31 augusti har arbetstagaren rätt till minst 5 semesterdagar. 5-dagarsregeln i 4 § 1 st SemL är ändå inte fullt ut tillämplig när intjänandeår och semesterår sammanfaller. Arbetstagaren har givetvis rätt till så många semesterdagar som kan förväntas bli betalda under resten av det pågående intjänande-/semesteråret, även om antalet överstiger 5.

25 semesterdagar motsvarar 5 semesterveckor genom att lördagar och söndagar inte räknas som semesterdagar (3 a § 2 st SemL). Detsamma gäller för helgdagar, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Vilka dagar som räknas som helgdag framgår av lagen om allmänna helgdagar. Semesterledigheten beräknas i hela dagar kl. 00.00–24.00. Som semesterdag räknas därför endast sådan dag som varit arbetsfri hela dygnet.

Som framgår nedan innehåller kollektivavtalet regler om semesterledighetens längd som är förmånligare än SemLs.

## Allmänt om kollektivavtalets regler



De flesta förändringar som sedan mitten av 1990-talet har skett i de enskilda förbundens kollektivavtal har gällt paragrafen om "Övertidskompensation" som reglerar lönegräns- eller överenskommelsefallen. Dessa förändringar har i sin tur gett återverkningar i semesterparagrafens regler om extra semesterdagar.

I det följande har paragrafnummer utlämnats till paragrafen om "Övertidskompensation" då numreringen varierar mellan de olika avtalsområdena. Paragrafen om "Semester" har i de flesta avtalen anpassats till förändringarna i paragrafen om "Övertidskompensation" men har i övrigt i stort sett samma lydelse som i det gamla SAF-PTK-avtalet. Paragraf- och momentnumrering har också i många avtal ändrats.

Huvudregeln är att tjänstemannen har rätt till 25 semesterdagar enligt lag och avtal. Färre semesterdagar än 25 kan enligt SemLs regler endast förekomma under första semesteråret om anställningen påbörjas under tiden från den 31 augusti till den 1 april. Semestern kan i vissa fall bara bestå av ett större antal semesterdagar än 25. Rätt till sådan längre semester kan förekomma i tre olika fall.

För det första uppstår rätt till längre semester om tjänstemannens lön är så hög att han saknar rätt till övertidskompensation – "lönegränsfallet". Lönegränsfallet har i de flesta avtalen tagits bort och förekommer i dag endast i något enstaka avtal.

För det andra kan enligt avtalet överenskommelse i vissa fall träffas om rätt till högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar i stället för rätt till övertidskompensation eller som kompensation för förberedelse- och avslutningsarbete – "överenskommelsefallen".

För det tredje får tjänstemannen enligt en garantiregel i avtalet i vissa fall behålla semesterdagar som överstiger antalet 25 om den längre semestern kommit att utgå enligt kollektivt eller enskilt avtal – "garantifallen".

Gemensamt för lönegränfallen, i förekommande fall, och överenskommelsefallet är att tjänstemannen får den längre semestern i utbyte mot övertidskompensation enligt avtalet. **Observera!** Vid 3 extra semesterdagar för förberedelse- och avslutningsarbete kvarstår rätten till övertidskompensation.

För att konstatera om rätt finns till längre semester än 25 semesterdagar måste granskning ske av avtalets paragrafer om – "Semester" och "Övertidskompensation", äldre kollektivavtalsregler och enskilda avtal. I det följande behandlas de olika fallen mer ingående.

## Överenskommelsefallen – "Övertidskompensation"

---

Exempel på vanligt förekommande avtalstext:

---

"Mom1 Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta mom, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

### Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete."

---

Grundregeln är att alla tjänstemän har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete. En tjänsteman och arbetsgivaren kan dock komma överens om att tjänstemannen får rätt till högre lön och/eller 5 eller 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester, istället för rätten till övertidsersättning.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning. Rätten till högre lön och/eller längre semester uppstår inte spontant utan förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Om inte annat överenskommit gäller överenskommelsen under ett semesterår.

### – frihet beträffande arbetstidens förläggning

I momentet anges förutom att arbetstiden ska vara okontrollerbar att tjänstemannen har "frihet beträffande arbetstidens förläggning". Med detta uttryck förstås att tjänstemannen själv kan avgöra hur arbetstiden ska förläggas.

Även en sådan inskränkning som att tjänstemannen får förlägga sin arbetstid inom vissa angivna ramar vid företaget uppfyller kravet på "frihet".

#### – eljest särskilda skäl

I momentets sista stycke anges "om eljest särskilda skäl föreligger". Uttrycket ska förstås så att det är andra skäl men med samma vikt och betydelse som att arbetstiden är okontrollerbar och/eller att tjänstemannen har frihet i arbetstidens förläggning som kan ge anledning till att tjänstemannaklubb träffar överenskommelse i enlighet med bestämmelserna i momentet.

Inför en sådan överenskommelse bör en bedömning göras över mängden övertid som kan förväntas uppstå under ett år. Ett sätt att göra bedömningen kan vara att titta bakåt i tiden för att se hur mycket övertid per år som krävts i befattningen. Därefter bör kompensationen i lön och/eller semester anpassas till denna bedömning.

Vid en nyanställning bör man tillämpa avtalets huvudregel, det vill säga att tjänstemannen får övertidsersättning enligt avtalets huvudregel. Är detta inte möjligt rekommenderas att överenskommelsen bara gäller för ett kalenderår. Skälen bakom dessa rekommendationer är dels att företagen ofta vill skriva bort rätten till övertidsersättning för gott och dels att det är lättare att bilda sig en uppfattning om vad övertiden är värd, då man arbetat minst ett år med övertidsersättning.

Regeln om att överenskommelsen ska avse ett semesterår tillämpas ofta på så sätt, att parterna anses ha träffat ny överenskommelse om man utan någon typ av markering påbörjar ett nytt semesterår och tillämpar den gamla överenskommelsen i praktiken. Om tjänstemannen inte vill att överenskommelsen ska förlängas måste han eller hon uttryckligen säga ifrån. Detta bör ske skriftligt 3 månader före semesterårets början.

**Observera** att övertidsreglerna i avtalet endast reglerar kompensation för övertid. Även om överenskommelse träffats att kompensation ska ske i form av högre lön och/eller längre semester är arbetsgivaren skyldig att föra anteckningar om övertid för att kunna iakttäta arbetstidsavtalets begränsningsregler såvitt avser övertidsuttag. Man kan dock för dessa fall träffa en särskild överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från arbetstidsavtalets regler, se arbetstidsavtalet. I de fall där skyddsreglerna ändå skrivs bort är det viktigt att tjänstemannaklubben utnyttjar sin möjlighet att begära att även dessa medlemmars arbetstid registreras, se arbetstidsavtalet. Det ligger i både tjänstemannaklubbens och arbetsgivarens intresse att få en uppfattning också om dessa tjänstemäns totala arbetstid.

Såväl tjänstemannen som arbetsgivaren kan säga upp överenskommelsen om slopad övertidsersättning, och återgå till huvudregeln, det vill säga att få övertidsersättning enligt avtalet. Då försvinner också rätten till de extra

semesterdagarna samt det lönetillägg man haft istället för övertidsersättning. Ett problem som förekommer i samband härmed är att avgöra storleken på det lönetillägg som lönen i denna situation ska minskas med. Ibland kanske det inte är uttalat, utan man har bara fått en lön för ett-i-allt, och då går det inte att avgöra tilläggets storlek. En tolkning är att lönen lämnas intakt i dessa fall, medan den extra semestern försvinner. Även i de fall tillägget är känt, kan det ha gått många år sedan överenskommelsen träffades, och då är det svårt att avgöra hur stort tillägget är i dagsläget. Eftersom lönen är kopplad till arbetsuppgifternas art, ansvar och svårighet samt prestationen och sättet att utföra arbetet, och detta kan ha förändrats med tiden, liksom att omfattningen av övertidsarbetet kan ha ändrats, finns det inget som säger att tillägget utgör samma andel av lönen som när det fastställdes. Om arbetsgivaren vill minska lönen är en uppfattning att arbetsgivaren har bevisbördan att objektivt kunna styrka den minskning som han vill göra. Kan så inte ske, ska även i detta fall lönen lämnas intakt.

#### Förberedelse- och avslutningsarbete

---

##### "Mom 2

---

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen skall utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre semesterdagar utöver lagstadgad semester."

---

Momentet syftar till att ge kompensation åt tjänstemän som har till arbetsuppgift att före respektive efter den ordinarie arbetstiden exempelvis tända och släcka belysningen, öppna och låsa lokalerna samt besiktiga lokaler, maskiner och annan utrustning. Ett annat exempel är skiftgående tjänstemän som före skiftets början diskuterar med den avlämnande tjänstemannen respektive efter skiftets slut med den tillträdande.

#### – övertidskompensation

Tjänstemannen ersätts för olägenheten med förberedelse- och avslutningsarbetet med 3 semesterdagar utöver lagstadgad semester. **Observera** att i dessa fall kvarstår rätten till särskild kompensation för övertidsarbete, kompensationen med 3 semesterdagar avser endast att kompensera för förberedelse- och avslutningsarbetet.

#### – uttrycklig överenskommelse

Kravet på att det ska föreligga en "uttrycklig överenskommelse" mellan tjänstemannen och arbetsgivaren medför viss aktivitetsplikt för parterna och kan innebära bevisproblem. Överenskommelsen kan vara muntlig eller skriftlig. Skriftlig form är dock att föredra för att undvika tvister.

#### – lägst 12 minuter per dag

Det avtalade förberedelse- och avslutningsarbetet ska avse minst 12 minuter per dag. Det saknar betydelse om arbetet ligger helt före, helt efter eller delvis före och delvis efter den ordinarie arbetstiden.

#### – lönekomensation

Omfattar lönen komensation för förberedelse- och avslutningsarbete ska detta klart framgå av löneöverenskommelsen och lönenivån. Överenskommelsen anses gälla under avtalsperioden.

#### – semesterkomensation

Utgår inte komensation i lön har tjänstemannen automatiskt rätt till 28 dagars semester. Denna rätt varar så länge tjänstemannen är kvar i sin befattning. När tjänstemannen inte längre utför förberedelse- och avslutningsarbete förlorar han dock sin rätt till 28 semesterdagar.

#### Underrättelse om avtal med enskild tjänsteman

##### "Mom 2

Om överenskommelse har träffats enligt mom 1:1 andra stycket eller mom 1:2 skall arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb. Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen."

Underrättelsen ska således lämnas till tjänstemannaklubben.

Som framgår ska arbetsgivaren informera tjänstemannaklubben när en enskild tjänsteman och företaget överenskommit om att övertidsarbetet inte ska ersättas genom så kallad "särskild övertidskomensation" utan istället ersättas med högre lön och/eller längre semester. Arbetsgivaren har följaktligen en skyldighet att informera tjänstemannaklubben om vilka tjänstemän som träffat sådana överenskommelser, men har inte skyldighet att informera om hur tjänstemannen kompenserats, eftersom detta får anses ligga inom ramen för det enskilda anställningsavtalet. Det är viktigt att tjänstemannaklubben för en egen förteckning över de tjänstemän som överenskommit om denna form av övertidsersättning, och att hålla förteckningen uppdaterad.

Enligt mom 1:1 är det endast tjänstemän i vissa befattningar eller med vissa arbetsuppgifter eller förhållanden, som kan överenskomma om annan form av övertidsersättning. Om det efter underrättelse från företaget, inte framgår på vilka grunder överenskommelsen träffats, kan tjänstemannaklubben, med stöd av andra stycket i mom 1:3 begära att företaget redovisar de omständigheter som gör att man anser sig ha kunnat träffa överenskommelsen. Enligt avtalet kan denna typ av överenskommelser bara träffas med dem som har chefsställning eller tjänstemän med okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning, det vill säga i princip själva avgör om och när de arbetar övertid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga, och dessa skäl är företaget skyldig att redovisa efter begäran från tjänstemannaklubben.

Arbetsgivaren ska även enligt mom 1:2 underrätta tjänstemannaklubben vid överenskommelser om längre semester med anledning av att tjänstemannen har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete.

#### Gemensamt för "överenskommelsefallen"

Överenskommelserna ska enligt huvudregeln gälla för ett semesterår i taget med undantag för överenskommelse enligt mom 1:2 angående förberedelse- och avslutningsarbete (se sidan 18). Har inget särskilt angivits i samband med överenskommelsen löper den ut vid semesterårsskiftet om den inte förnyas. Träffas överenskommelse som gäller tills vidare kan den sägas upp för att upphöra vid semesterårets utgång. Annan tidsperiod än semesterår som dock omfattar 12 månader kan användas.

Överenskommelser som här avses utgör i princip en rätt till längre semester som komensation för utebliven övertidsersättning med undantag för överenskommelse enligt mom 1:2 angående förberedelse- och avslutningsarbete där rätten till övertidskomensation kvarstår. De semesterdagar som utges extra det vill säga överstigande 25 semesterdagar följer inte helt lagens huvudregel om intjänande. Vid överenskommelsens ikraftträdande upphör rätten till särskild övertidskomensation och rätten till extra semesterdagar inträder direkt.

Det är viktigt att notera att avtalets formulering är oförmånligt för tjänstemän som träffar överenskommelse om längre semester utan att ha tjänat in full semester under intjänandeåret. Enligt anmärkningen till mom 3:1 i semesterparagrafen ska nämligen även de extra semesterdagarna utöver grundsemestern (25 dagar) fastställas enligt "principerna i § 7 semesterlagen". En tjänsteman som kommer överens med sin arbetsgivare om att omedelbart avstå från sin rätt till särskild övertidskomensation och istället få 28 eller 30 semesterdagar riskerar att göra ett dåligt byte om han exempelvis inte varit anställd under hela intjänandeåret. De 3 respektive 5 extra semesterdagarna blir då nämligen inte fullt betalda.

### Exempel

En tjänsteman som varit anställd 180 dagar under intjänandeåret får ut

$$\frac{25 \times 180}{365} = (12,33)$$

vilket höjs till 13 betalda semesterdagar om han behåller sin särskilda övertidskompensation. Träffar samme tjänsteman istället överenskommelse med arbetsgivaren om 30 dagars semester får han samma år ut

$$\frac{30 \times 180}{365} = (14,79)$$

vilket höjs till 15 betalda semesterdagar. Den verkliga ersättning tjänstemannen får för att han avstår från sin särskilda övertidskompensation blir endast  $15 - 13 = 2$  betalda semesterdagar. Givetvis bör tjänstemannen vänta ett år med en sådan överenskommelse. Samma negativa effekter kan uppstå i lönegränsfallen, där dessa förekommer, utan att tjänstemannen har möjlighet att förhindra detta.

## Längre semester än 25 semesterdagar – ”garantifallen”

### Semesterparagrafen – Garantiregel

Exempel på avtalstext:

#### Mom 3:2

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall ej röna försämring genom detta avtal. Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 7 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskompensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 7 mom 1:2. Om vid något företag enligt före avtalets tillkomst gällande tjänstemannareglemente längre semester räknat i dagar per år utgår än här föreskrivs, må avtalets ikraftträdande i och för sig icke föranleda rubbning av reglementets semesterbestämmelser.

Uppstår vid något företag fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande reglemente, skall meddelande härom lämnas tjänstemannapartem och, innan avgörande träffas, förhandlingar äga rum, därest tjänstemannapartem så önskar.

Grundtanken med denna garantiregel är att slå fast att bestämmelserna om semesternas längd har minimikaraktär. Såväl lokala kollektivavtal som enskilda anställningsavtal är giltiga under förutsättning att de ger den enskilde tjänstemannen längre semester än kollektivavtalet.

Vissa undantag har dock gjorts från garantiregeln. Undantagen gäller vissa fall av ändrade tjänstgöringsförhållanden samt i de så kallade överenskommelsefallen. När tjänstemannen, i dessa fall, återfår sin rätt till särskild övertidskompensation upphör hans rätt till 5 eller 3 dagars semester utöver lagstadgad semester. Samma gäller då tjänstemannen inte längre har att utföra förberedelse- eller avslutningsarbete då upphör också rätten till längre semester.

Undantaget från garantiregeln gäller även lönegränsfallen där dessa förekommer.

### ”Köpt” semester

För tolkning av garantiregeln var SAF och PTK ense om behandling av så kallad köpt längre semester. Förhandlingsprotokollet 1978-06-07 § 8 innehåller en bestämmelse om så kallad köpt längre semester (se bilaga 2, sidan 115). Även om bestämmelsen får ses som en övergångsreglering i samband med ikraftträdandet av 1977 års semesterlag finns anledning att peka på följande.

Överenskommelser om längre semester än som stadgas i avtalet är som framgår ovan alltid tillåtna. Har den extra semesterförmånen ”köpts” det vill säga fått genom att tjänstemannen avstått från en annan förmån till exempel lön är också detta tillåtet förutsatt att avståendet inte står i strid med lag eller kollektivavtal. Sådan köpt semester kan dock ”ätas upp” av kommande semesterlagar. Det är därför mycket viktigt att se till att skriftligt avtal träffas om att den köpta semestern ska ”flyta ovanpå” den vid varje tidpunkt gällande lagstadgade semestern.

En överenskommelse av denna typ kan slutas av den enskilda tjänstemannen eller av tjänstemannaklubben. Av överenskommelsen bör framgå vilken förmån tjänstemannen avstått ifrån samt att denna förmån automatiskt ska återgå till tjänstemannen om överenskommelsen sägs upp. Givetvis bör avtalet också ha en uppsägningsregel och en regel om indexuppräkning av de förmåner som avståtts.

## Korttidsanställningar

§ För korta visstidsanställningar gäller i princip samma semesterregler som för alla andra anställningar. Huvudregeln är att den korttidsanställda har rätt till samma semesterförmåner som andra anställda (5 § SemL). Möjlighet ges dock i lagen att avvika från denna regel.

Vid anställningar som ska pågå i högst 3 månader och inte heller varar längre kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om att semesterledighet inte ska läggas ut. Semesterförmånen består då av en rätt till semesterersättning vid anställningens slut. Avtal av detta slag får träffas såväl enskilt mellan arbetsgivare och arbetstagare som i kollektivavtalets form.

Vid visstidsanställningar som varar längre än 3 månader får alltså inga avtal träffas som begränsar rätten till semesterledighet eller semesterlön.

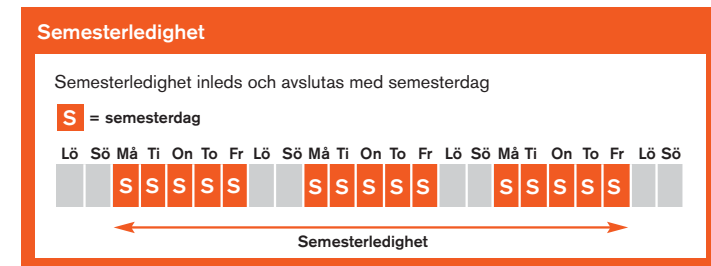
## Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

§ En ny regel och paragraf, 30 b § gäller sedan den 1 april 2010. Regeln handlar om de arbetstagare som har flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare och att sådana rullande tidsbegränsade anställningar hos en och samma arbetsgivare i semesterhänseende ska kunna räknas som en sammanhängande anställning. På så sätt möjliggörs för dessa arbetstagare som under längre perioder har sådana tidsbegränsade anställningar, att tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som tillsvidareanställda arbetstagare. Alternativet som därmed undviks är att arbetstagaren vid varje tidsbegränsad anställnings upphörande får semesterersättning för att därefter inträda i en ny tidsbegränsad anställning utan någon mellanliggande semesterledighet.

Regelns tillämpning förutsätter att anställningarna löper i nära anslutning till varandra. Anställningarna behöver dock inte löpa i omedelbar anslutning till varandra. I förarbetena uttalas att anställningar med högst ett par veckors mellanrum kan ses som i nära anslutning till varandra. Genom ändringen ökar arbetstagarens möjlighet att tjäna in semester under ett intjänandeår för att sedan begära att den läggs ut under följande semesterår. Vidare förutsätts att den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut och att semesterersättning inte har betalats ut. Det är arbetstagaren som avgör hur han eller hon vill ha det och måste själv begära att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

## Semesterledighetsbegreppet

§ Begreppet semesterledighet har definierats i 3 a § 1 st SemL. I huvudsak innebär definitionen att alla kalenderdagar som infaller från och med första till och med sista semesterdagen i varje semesterperiod jämte enstaka semesterdagar ingår i semesterledigheten. Lördagar och söndagar som ligger i anslutning till första och sista semesterdagen i en semesterperiod ingår däremot inte i semesterledigheten, så kallad kransdag. Arbetstagaren är då i princip arbetskyldig. Normalt består emellertid den totala ledigheten även av dessa kransdagar.



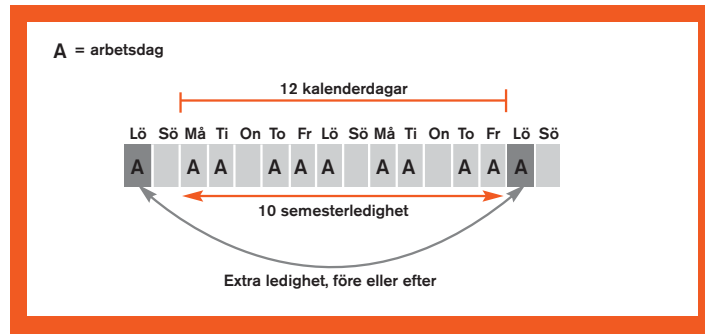
## Lördags- och söndagsarbete

§ Som nyss konstaterats ger SemLs semesterledighetsbegrepp inte rätt till ledighet under veckoslut som omger semesterledigheten. För att ge arbetstagare som normalt arbetar lördagar och/eller söndagar (till exempel skiftarbetande) samma rätt som andra arbetstagare har därför intagits särskilda regler om extra ledighet i 9 § i SemL.

1. Vid kortare semesterperioder än 5 kalenderdagar som omfattar lördag och/eller söndag då arbetstagaren annars skulle arbeta ska lördagen och/eller söndagen räknas som semesterdag medan arbetsfri dag under perioden inte räknas som semesterdag (9 § 3 st SemL).



2. Om semesterledigheten däremot omfattar minst 5 men högst 18 kalenderdagar har arbetstagare rätt till ledighet under veckosluten dels under semestern och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna utan att detta räknas som semesterledighet (9 § 1 st SemL).

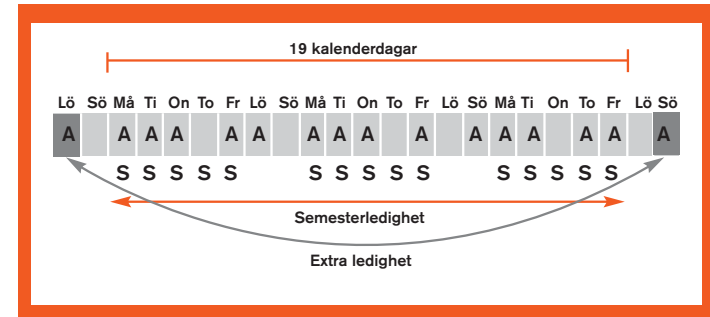


I detta exempel har arbetstagaren rätt till extra ledighet antingen lördagen före eller efter semestern.

**Observera** att arbetsfria dagar – i detta exempel onsdagar – som infaller under semestern och utgör kompensation för lördags- och söndagsarbete räknas som semesterdagar. Är det däremot fråga om andra fridagar som arbetstagaren tjänat in till exempel som kompensation för obekvämt arbets-tidsförläggning, övertid eller liknande bör dessa enligt lagens förarbeten hållas utanför semesterledigheten.

3. Om slutligen semesterledigheten omfattar minst 19 kalenderdagar har arbetstagaren – om inte särskilda skäl föranleder annat – rätt till ledighet under veckosluten både omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten (9 § 1 st SemL).

Vid bedömandet av vad som ska vara särskilda skäl för undantag från huvudregeln bör enligt förarbetena stor vikt fästas vid arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren är skyldig att tåla mindre omfattande störningar i verksamheten för att tillmötesgå dessa önskemål. Särskilda skäl kan föreligga om säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsintressen skulle äventyras vid avbrott i verksamheten. Även driftekonomiska, tekniska eller liknande orsaker, vilka gör det omöjligt att göra uppehåll i verksamheten utan betydande olägenheter kan hänföras till begreppet särskilda skäl.



I detta exempel kan arbetstagaren avsluta sitt arbete på fredagen före semestern och behöver inte återvända till arbete förrän tidigast på måndagen efter semestern. Även här gäller att arbetsfria dagar under måndag-fredag räknas som semesterdagar om de utgör kompensation för lördags- och söndagsarbete (se föregående sida under 2). SemL innehåller ingen regel om löneavdrag för den extra ledigheten. Regeln avser att jämställa olika arbetstagargrupper beträffande ledighetens längd. Det får därför förutsättas att löneavdrag inte görs.

Att löneavdrag inte får göras vid ledighet enligt 9 § SemL beror också på att semesterlönen för en semestervecka enligt SemL genom samma-löneregeln i avtalet egentligen motsvarar 7 dagslöner plus 5 semestertillägg (se Kap 5 Semesterlön). Detta framgår bland annat av att löneavdraget för 5 obetalda semesterdagar enligt § 4 mom 4:3 i avtalet motsvarar nästan exakt 7 dagslöner enligt § 9 mom 2:1. Den till varje semestervecka anslutande lördagen och söndagen är alltså att betrakta som intjänad semesterlön från vilken löneavdrag givetvis inte får göras.

### Skiftarbete med mera

§ 12 a § SemL försäkrar deltidsarbetande och den som har oregelbunden arbetstid lika lång semesterledighet som heltidsarbetande och den som har regelbunden arbetstidsförläggning. Bestämmelsen säger dock inget om hur semesterledigheten ska beräknas i dessa fall. Utöver 9 § SemL ger lagen ingen vägledning beträffande skiftarbete, turlistearbete och andra former av oregelbunden arbetstidsförläggning. Det har i stället överlåtits på arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal reglera hur semesterledigheten för arbetstagare med oregelbunden arbetstid ska beräknas. Kollektivavtalsregler har också införts för dessa arbetstagargrupper (se nästa sida).

I förarbetena har emellertid en utgångspunkt fastslagits, nämligen att skift-arbetande och därmed jämställda inte genom förläggningen av semesterledigheten ska få längre årsarbetstid än som överenskommit i kollektivavtal. För att åstadkomma detta tvingas man övergå till att räkna med timmar.

### Exempel

En arbetstagare som i genomsnitt per år arbetar 35 timmar per helgfri vecka bör ha rätt att få sin semester utlagd så att minst 175 arbetstimmar (35 x 5) åtgår under semestern.

En sådan beräkningsmetod – den s k bruttometoden – kan innebära att sådana fridagar som ingår i arbetsschemat kan komma att räknas som semesterdagar. I propositionen uttalades emellertid att det inte kan avses vara i överensstämmelse med lagens syfte att semestern förläggs till en period med ett större antal fridagar. Därtill bör undvikas att semestern läggs ut med början på en fridag.

I SOU 1975:88 som prop. 1976/77:90 hänvisar till, anges bland annat följande:

"När arbetstagaren går in i en semesterperiod med ett överskott av arbetstid, vilket enligt schemat skall jämnas ut genom ökad ledighet under semestertiden, kommer arbetstagaren att förlora ledighet, om semesterdagarna räknas av som vanligt utan hänsyn till den längre fritiden enligt schemat. Förhållandet blir det motsatta, det vill säga att arbetstagaren får ökad ledighet, om semestern förläggs till en period med förhållandevis många arbetsskift enligt schemat.

P g a den stora variationsrikedomen är det omöjligt att närmare ange några riktlinjer för semesterberäkning ifrågasvarande fall. Det får ankomma på parterna att avtalsvägen lösa frågorna med utgångspunkt i att varje arbetstagare skall uppnå en riktig arbetstid enligt avtalet och att arbetstagare inte skall förlora ledighet som han eljest skulle ha haft under semesterperioden."



### Förbundsförhandlingar för skiftgående med flera

I § 7 förhandlingsprotokoll 1978-06-07 (se bilaga 2 sidan 115) mellan SAF och PTK angående semesterbestämmelser behandlas frågan om förbundsvisa förhandlingar beträffande förläggning av semester för skiftarbetande tjänstemän och tjänstemän med orege bunden arbetstid.

De fortsatta förhandlingarna mellan SAF och PTK ledde fram till semesterregler för intermittent deltidarbete (§ 4 mom 8) som bygger på den i det följande redovisade begränsade nettometoden. När det gäller skiftarbete träffades ingen central överenskommelse. SAF och PTK var dock överens om att rekommendera de lokala parterna att i lokala avtal ansluta sig till den begränsade nettometod som redovisas här nedan.

### Problem med nettosemester

Motivet till så kallad nettosemester är att arbetstagare med komprimerad arbetsvecka (exempelvis skiftgående) annars skulle få viss del av sin semester förlagd till fridagar. Enligt SemL utgör måndag – fredag i normalfallet semesterdagar oavsett om de är arbetsdagar eller inte. För att undvika risken att för många fridagar blir semesterdagar ligger det i tjänstemännens intresse att införa nettosemester. Arbetsgivaren har å sin sida intresse av att inte för många arbetsdagar går åt till semester.

Nettometoden innebär helt enkelt att antalet semesterdagar reduceras till det antal arbetsdagar som normalt infaller under semestern. Vid skiftgång fastställs antalet skift. När semestern läggs ut förläggs den endast till arbetsdagar eller arbetsskift. Metoden innebär en garanti för att samtliga tjänstemän får ut sin lag- och avtalsenliga semesterledighet.

Däremot kan metoden innebära att vissa andra förmåner enligt SemL och avtalet påverkas negativt. De negativa konsekvenserna är i huvudsak följande:

- Vid användande av nettometoden för semesterdagar uppkommer övergångsproblem för de fall vissa bruttosemesterdagar uttagits innan tjänstemannen övergår till arbete med tillämpning av nettometoden eller tvärtom.
- Vid sparande av semesterdagar får antalet semesterdagar med semesterlön som överstiger 20 sparas. Används ett lägre antal semesterdagar än 25 minskas eller omöjliggörs sparande av semester.
- Semesterlönen enligt avtalet utgörs av "sammalön" jämte semester-tillägg per semesterdag. Används ett mindre antal semesterdagar än 25 minskas semestertilläggets storlek; semesterlönen blir för liten.
- Vid beräkning av semesterersättning uppkommer samma försämring som vid beräkning av semesterlön.

## Begränsad nettometod

Ett sätt att komma tillrätta med ovan uppräknade problem – a till d – är att införa en begränsad nettometod, det vill säga nettoberäkningen gäller enbart utläggningen av semesterdagar. Antalet bruttosemesterdagar ska då ligga till grund för beräkning av semesterdagar med eller utan semesterlön, semesterlönen och semestertilläggets storlek, antal semesterdagar som får sparas och som sparas, semesterersättningens storlek och i övrigt vid tillämpning av semesterlags- eller avtalsbestämmelser med undantag för just utläggning av semesterdagar. Vid övergång till eller från skiftarbetet kan det bli aktuellt med omräkning av bruttosemesterdagar och till nettosemesterdagar och tvärt om. Principen för omräkning framgår av nedanstående exempel (A).

### Exempel A

Vid företaget A har man efter beräkningar konstaterat och överenskommit att i ett fall av skift motsvaras 25 bruttosemesterdagar av 23 nettosemesterdagar vid utläggning av semesterdagar till enbart arbetsdagar (dagar som skulle ha arbetats enligt skiftschemat).

a) En tjänsteman ska övergå till skiftarbete från dagarbetstid. Före övergången till skiftarbete har han tagit ut 11 av sina 25 bruttosemesterdagar. Det återstår 14 bruttosemesterdagar som han ska ta ut efter övergången till skiftarbete. De 14 bruttosemesterdagarna ska överföras till nettosemesterdagar. Detta ska genom multiplikation med förhållandet mellan totala antalet nettosemesterdagar – 23 – och totala antalet bruttosemester – 25.

$$\frac{23 \times 14}{25} = 12,88$$

Resultatet 12,88 nettosemesterdagar avrundas (alltid) till närmast högre hela tal, således 13 nettosemesterdagar.

b) En tjänsteman vid företaget A ska lämna skiftarbete och övergå till dagtid. Före övergången till dagtid har han tagit ut 4 av sina 23 nettosemesterdagar. Resten av semestern ska han ta ut under dagtidsarbetet. De återstående 19 nettosemesterdagarna ska omräknas till bruttosemesterdagar vilket sker på följande sätt. De 19 semesterdagarna multipliceras med förhållandet mellan totala antalet bruttosemesterdagar – 25 – och totala antalet nettosemesterdagar – 23.

$$\frac{25 \times 19}{23} = 20,65$$

Resultatet 20,65 bruttosemesterdagar avrundas till närmast högre hela tal, således 21 bruttosemesterdagar.

Principerna för omräkning mellan bruttosemesterdagar och nettosemesterdagar framgår också av exempel B nedan.

### Exempel B

Vid företaget B har lokal överenskommelse träffats att för vissa skiftarbetande tjänstemän motsvaras 25 bruttosemesterdagar 22 nettosemesterdagar. SemLs huvudregel om intjänandeår och semesterår tillämpas.

a) En tjänsteman har varit anställd under hela intjänandeåret (365 dagar) men har under dessa varit tjänstledigt 35 dagar. Vid beräkning av antalet betalda och obetalda semesterdagar tillämpas 7 § SemL och § 9 förhandlingsprotokollet 1978-06-07 (se bilaga 2) till avtalet (se Kap 4).

Beräkningen utförs alltid med bruttosemesterdagar. Antalet betalda bruttosemesterdagar

$$\frac{25 \times 365 - 35}{365} = 22,60 \text{ (avrundas) } 23$$

De 22,60 bruttosemesterdagarna avrundas till närmaste högre hela tal (23). Tjänstemannen underrättar arbetsgivaren i samband med huvudsemesterns förläggning, att 3 bruttosemesterdagar ska sparas. Övriga semesterdagar – 20 bruttosemesterdagar – ska tas ut.

Semester tas ut då tjänstemannen arbetar skift på sätt som anges inledningsvis i exemplet. De 20 bruttosemesterdagarna ska nu omräknas till nettosemesterdagar. Detta sker på följande sätt

$$\frac{22 \times 20}{25} = 17,60 \text{ (avrundas) } 18 \text{ nettosemesterdagar}$$

De 18 nettosemesterdagarna läggs ut på de dagar tjänstemannen skulle ha arbetat enligt skiftschemat.

Av de totalt 25 bruttosemesterdagarna var 23 betalda och skillnaden mellan 25 och 23 semesterdagar = 2 semesterdagar blir obetalda. När arbetsgivaren har informerat tjänstemannen om hur många betalda och obetalda semesterdagar han har rätt till frågar arbetsgivaren tjänstemannen om han tänker använda sina obetalda semesterdagar. Tjänstemannen, som inte kan ge besked i frågan direkt, meddelar efter ett par veckor att han tänker ta ut de obetalda dagarna. Omräkning måste nu ske av de 2 obetalda bruttosemesterdagarna till nettosemesterdagar. Omräkningen sker på följande sätt

$$\frac{22 \times 2}{25} = 1,76 \text{ (avrundas) } 2$$

De 2 obetalda nettosemesterdagarna läggs ut på de dagar tjänstemannen skulle ha arbetat enligt skiftschemat.

### Exempel C

(Läs bestämmelsen om semesterlön Kapitel 5 och avdrag vid obetald semester Kapitel 4)

I detta exempel beräknas vad tjänstemannen i exempel B ovan ska få i semesterlön och löneavdrag vid obetald semester.

Tjänstemännen tar ut sina 18 betalda nettosemesterdagar vid två semestertillfällen. Det första i juli med 12 nettosemesterdagar och det andra i augusti med 6 nettosemesterdagar. För julisemestern sker följande beräkning

- den fasta månadslönen under semesterledigheten = M.
- semestertillägg om 0,8 procent av M per betald bruttosemesterdag.

De 12 nettosemesterdagarna måste först omräknas till bruttodagar

$$\frac{25 \times 12}{22} = 13,64$$

- semestertillägget för fast lön  $13,64 \times 0,8$  procent  $\times$  M
- semestertillägg för rörlig lön är 0,5 procent av utbetald lön under intjänandeåret.

Talet 0,5 procent ska emellertid uppjusteras med hänsyn till betalda och obetalda bruttosemesterdagar enligt mom 4:1 anm1 i avtalet

$$\frac{0,5\% \times 25}{23} = 0,54\%$$

Semestertillägget för rörlig lön är nu per betald bruttosemesterdag 0,54 procent

Semestertillägget för rörlig lön (RL) =  $13,64 \times 0,54\% \times$  RL

Lönen för juli månad, inklusive semestertillägg utgör

$$M + 13,64 \times 0,8\% \times M + 13,64 \times 0,54\% \times RL$$

Om vi antar att tjänstemannen har en månadslön om 28 000 kr och under intjänandeåret erhöll 41 000 kr i rörlig lön under intjänandeåret blir lönen för juli månad inklusive semestertillägg

$$28\,000 + 13,64 \times 0,8\% \times 28\,000 + 13,64 \times 0,54\% \times 41\,000 = 34\,075 \text{ kr}$$

Exemplet fortsätter på nästa sida

Exempel C fortsätter...

Totala lönen inklusive semesterlön för augusti månad beräknas i princip lika som för juli månad.

$$6 \text{ nettosemesterdagar} = \frac{6 \times 25}{22} = 6,82$$

$$M + 6,82 \times 0,8\% \times M + 6,82 \times 0,54\% \times RL$$

Under samma antagande om M och RL som ovan, 28 000 kr och 41 000 kr utgör totala månadslönen inklusive semestertillägg

$$28\,000 + 6,82 \times 0,8\% \times 28\,000 + 6,82 \times 0,54\% \times 41\,000 = 31\,038 \text{ kr}$$

När tjänstemannen tar ut sina 2 obetalda semesterdagar görs löneavdrag på månadslönen med 4,6 %  $\times$  M per dag.

### Exempel D

#### Semesterersättning

Vid företaget D ska en skiftgående tjänsteman sluta sin anställning. Vid företaget gäller att 25 bruttosemesterdagar motsvarar 23 nettosemesterdagar. Tjänstemannen i fråga hade rätt till 23 nettosemesterdagar under det semesterår då anställningen upphörde den 30 november. Lagens huvudregel om semesterår och intjänandeår tillämpas. Ingen frånvaro hade förelegat vare sig under intjänande- eller semesteråret. Före anställningens upphörande hade tjänstemannen förbrukat 15 nettosemesterdagar. Semesterersättningen ska beräknas. Vid anställningens upphörande hade tjänstemannen en lön på 23 800 kronor per månad och hade fått 28 800 kronor i rörlig lön under intjänandeåret och 15 900 kronor i rörlig lön det år då anställningen upphörde.

Exemplet fortsätter på nästa sida

Exempel D fortsätter...

Först beräknas hur många bruttosemesterdagar tjänstemannen ska erhålla semesterersättning för

$23 - 15 = 8$  nettosemesterdagar ska omräknas till bruttosemesterdagar

$$\frac{8 \times 25}{23} = (8,70) = 9$$

Antalet betalda bruttosemesterdagar intjänade semesteråret då anställningen upphör

$$\frac{25 \times 365 - 121}{365} = (16,71) = 17$$

Totala antalet betalda bruttosemesterdagar som semesterersättning ska beräknas för  $9 + 17 = 26$ .

Semesterersättningen utgör:

Semesterersättning för fast lön utgår med 4,6 procent av månadslönen jämte semestertillägg för fast lön om 0,8 procent per betald semesterdag. Semesterersättningen för fast lön är således

$$(4,6 \% + 0,8 \%) \times 26 \times 23\,800 = 33\,415 \text{ kr}$$

Semesterersättning för rörlig lön ska beräknas för den rörliga lönen som tjänats in under intjänandeåret. För intjänandeåret gäller:

$$9 \times 0,5 \% \times 28\,800 = 1296 \text{ kr}$$

För semesteråret gäller att de 0,5 procenten först ska uppjusteras med hänsyn till betalda och obetalda semesterdagar enligt mom 4:1 anm 1 i avtalet

$$\frac{25 \times 0,5 \%}{17} = 0,74 \%$$

Härefter ska semestertillägget beräknas

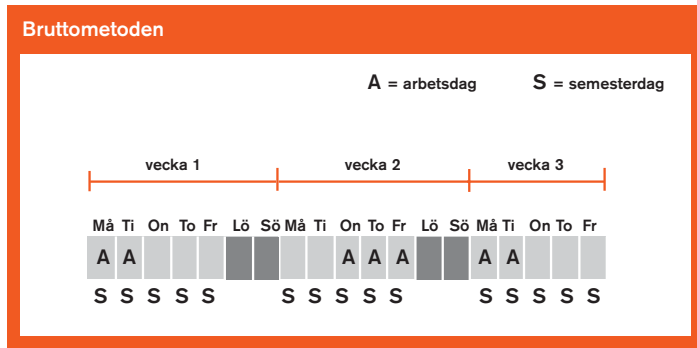
$$17 \times 0,74 \% \times 15\,900 = 2\,000 \text{ kr}$$

Totala semesterersättningen är  $33\,415 + 1\,296 + 2\,000 = 36\,711 \text{ kr}$

## Intermittent deltidsarbete



Samma principer som vid skiftarbete får också enligt SemL tillämpas på sådant deltidsarbete som är förlagt till endast vissa av veckans dagar (s k intermittent deltidsarbete). En arbetstagare som till exempel arbetar 2 eller 3 dagar per vecka kan inte med stöd av SemL få semester utlagd enbart till dessa dagar. Bruttometoden kan emellertid genom avtal ersättas med nettometod på samma sätt som vid till exempel skiftarbete.



I detta exempel visas hur semesteren kan förläggas till samtliga vardagar i veckan trots att endast en del av dessa är arbetsdagar.

**Observera** att arbetstagaren i detta exempel bör få den fjärde och femte semesterveckan förlagd till en "lång" arbetsvecka (3 arbetsdagar).



Sedan 1 augusti 1980 gäller speciella regler för intermittent deltidsarbetande enligt avtalet. Reglerna bygger helt på den så kallade begränsade nettometoden som redovisats på sidan 28.

## Nettosemester vid intermittent deltid

Om skälen till att införa nettosemester vid skiftarbete är goda är de än mer uttalade beträffande intermittent deltid. Reglerna i SemL ger dålig vägledning om hur semesterdagarna ska fördelas mellan arbetsdagar och fridagar. Någon absolut rätt till att få semester utlagd så att en rättvis fördelning mellan arbetsdagar och fridagar uppnås föreligger inte. Det ligger därför i både arbetstagarnas och arbetsgivarnas intresse att införa en schablonmetod som garanterar att semesteren varken blir för lång eller för kort.

Den begränsade nettometoden går ut på att man först räknar ut hur många påbörjade arbetsdagar som normalt infaller under semestern. Det antal som då erhålls är de så kallade nettosemesterdagarna. Antalet semesterdagar enligt § 4 mom 3:1 kallas i detta sammanhang bruttosemesterdagar. Nettosemesterdagarna används sedan vid förläggningen av semestern. Tjänstemannen behöver då endast förlägga sina nettosemesterdagar till arbetsdagar. Återstoden av semesterdagarna anses vara utlagda på fridagarna.

Det är mycket **viktigt att observera** att nettometoden är begränsad till att endast avse utläggningen av semesterdagarna. När det gäller exempelvis beräkningen av antalet betalda semesterdagar, antalet semesterdagar som får sparas, semesterlönen, semestertilläggen och semesterersättningen är det alltid bruttosemesterdagarna som ska ligga till grund för beräkningen.

---

§ 4 mom 8 i avtalet lyder:

---

"Semester för intermittert deltidarbete

Om en tjänsteman är deltidanställd och det för honom i gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas} = \text{antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar).}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med 'antalet arbetsdagar per vecka' avses det antal dagar som, enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

**Exempel**

Tjänstemannens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att 'antalet arbetsdagar per vecka' förändras skall antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar."

---

**Observera** att om tjänstemannen vissa arbetsdagar arbetar endast del av dag ska dagen likväl i detta sammanhang räknas som hel dag. Å andra sidan går det åt en hel semesterdag när semestern läggs ut på den delvis arbetade dagen.

### Exempel 1

#### Övergång till deltid

En tjänsteman arbetar intermittent halvtid. Arbetstiden är varje vecka förlagd till måndagen, tisdagen och halva onsdagen. Det genomsnittliga antalet påbörjade arbetsdagar är alltså 3. Tjänstemannen har vanlig 5-veckorssemester (d v s 25 bruttosemesterdagar). Enligt tabellen i mom 8 blir antalet nettosemesterdagar 15. Dessa nettodagar ska när semestern tas ut endast förläggas till arbetsdagar.

Om tjänstemannen i exemplet gått över från heltid till halvtid under pågående semesterår och redan tagit ut 6 bruttosemesterdagar före övergången beräknas antalet nettodagar enligt följande.

$$\frac{15}{25} \times (25-6) = 11,4 \text{ (avrundas alltid uppåt)} = 12$$

### Exempel 2

En annan tjänsteman som arbetar cirka 73 procent deltid har också intermittent deltid men arbetar endast hela dagar. Förlägningscykeln omfattar 3 veckor och under denna arbetar tjänstemannen först 2 veckor med 4-dagarsvecka. Den tredje veckan är arbetstiden 3 dagar. Därefter återgår tjänstemannen till 4-dagarsvecka under 2 veckor osv.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden i exemplet blir

$$\frac{4 + 4 + 3}{3} = 3,67 \text{ dagar}$$

Tabellen i mom 8 kan inte användas utan man får i detta fall istället använda formeln

$$\frac{3,67}{5} \times 25 = 18,35$$

vilket enligt moment 8 ska höjas till 19 nettosemesterdagar.

### Exempel 3

#### Semestertillägg

(Detta exempel bygger på reglerna om semesterlön med mera i Kapitel 5).

Enligt § 4 mom 4:1 i avtalet har tjänstemannen rätt till ett semestertillägg om 0,8 procent av månadslönen för varje bruttosemesterdag (d v s 25, 28 eller 30). Vi antar att tjänstemannen i detta exempel har en grundsemester på 30 bruttosemesterdagar och arbetar halvtid med 15 nettosemesterdagar. Månadslönen är 23 000 kronor (halvtidslön). Beräkningen av semestertillägget ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Det totala semestertillägget blir  $0,8\% \times 30 \times 23\,000 = 5\,520$  kr.

Detta belopp kan arbetsgivaren efter överenskommelse med tjänstemannen exempelvis betala ut som ett engångsbelopp i början av semesteråret. Beloppet kan också betalas ut i delposter fördelat per nettosemesterdag

$$\frac{5\,520}{15} = 368 \text{ kronor}$$

Semestertillägget för exempelvis 5 nettosemesterdagar kan också beräknas på följande sätt:

$$\frac{30}{15} \times 5 \times 23\,000 \times 0,8\% = 1\,840 \text{ kr}$$

Samma tjänsteman har under intjänandeåret haft rörlig lön med 39 000 kr för vilken semestertillägg enligt mom 4:1 ska utgå med 0,5 procent per dag. Talet 0,5 procent måste då justeras enligt samma principer om utbetalning ska ske per nettosemesterdag. Här beräknas tillägget för 5 nettodagar:

$$\frac{30}{15} \times 5 \times 39\,000 \times 0,5\% = 1\,950 \text{ kronor}$$

#### Exempel 4

##### Betalda och obetalda semesterdagar

En tjänsteman som vid semesterårets början fått besked av arbetsgivaren att han hade 16 betalda och 9 obetalda bruttosemesterdagar övergick före semestrarna till intermittert deltidsarbete. Veckoarbetstiden var i genomsnitt 3,5 arbetsdagar och antalet nettosemesterdagar 18 enligt tabellen i mom 8.

De 16 bruttodagarna som är betalda ska omräknas till nettosemesterdagar enligt följande

$$\frac{18}{25} \times 16 = 11,52$$

vilket (alltid) avrundas uppåt till närmast högre heltal. Antalet betalda nettosemesterdagar blir alltså 12.

På motsvarande sätt sker beräkningen av antalet obetalda nettosemesterdagar

$$\frac{18}{25} \times 9 = 6,48$$

vilket också alltid höjs till närmast högre heltal, det vill säga 7. Denna avrundning uppåt kan vara något oförmånlig för tjänstemannen, men denne har dock möjlighet att helt eller delvis avstå från sina obetalda semesterdagar.

#### Exempel 5

##### Sparande av semester

Sparande av semester sker med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

En tjänsteman får i början på semesteråret reda på att han har 24 betalda och 4 obetalda bruttosemesterdagar. Han meddelar då arbetsgivaren att han ska spara 4 semesterdagar.

De återstående 20 betalda bruttodagarna ska därefter räknas om till nettosemesterdagar innan de läggs ut. När de sparade dagarna tas ut inom femårsperioden ska de givetvis också räknas om till nettodagar om tjänstemannen fortfarande arbetar intermittert deltid.

#### Exempel 6

##### Ändrad sysselsättningsgrad

(Detta exempel bygger på reglerna i § 4 mom 4:4 om ändring av sysselsättningsgrad).

##### Utläggningen

En tjänsteman som under större delen av intjänandeåret arbetade heltid övergick före semestrarna till intermittert halvtid. Grundsemestern var 25 bruttodagar. Arbetstiden var förlagd till tisdag, onsdag och halva torsdagen varje vecka. Som framgår av § 4 mom 8 ska även den halva dagen i detta sammanhang räknas som en hel dag. Antalet arbetsdagar per vecka är alltså 3. Enligt tabellen i mom 8 blir antalet nettosemesterdagar 15.

Utläggningen av semestern sker i nettosemesterdagar. Om tjänstemannen tar fyra veckors semester i juli månad blir antalet nettosemesterdagar  $3 + 3 + 3 + 3 = 12$  (nettosemesterdagar).

##### Löneberäkningen

Halvtidslönen vid semestertillfället i juli var 17 000 kr. Sysselsättningsgradsfaktorn för intjänandeåret har beräknats till 0,95. Den månadslön som ska utgå under semestern är därför heltidslönen  $17\ 000 \times 2 = 34\ 000$  multiplicerad med faktorn 0,95; det vill säga 32 300 kr som är den proportionerade månadslönen.

Härefter måste de utlagda nettosemesterdagarna räknas upp till bruttodagar innan justeringen av lönen enligt sysselsättningsgradsreglerna kan ske. Uppräkningen sker enklast genom att antalet utlagda nettodagar multipliceras med bruttosemesterdagarna och divideras med nettosemesterdagarna.

$$\frac{25}{15} \times 12 = 20 \text{ (bruttosemesterdagar)}$$

Beräkningen enligt sysselsättningsgradsreglerna sker sedan för de 20 bruttosemesterdagarna.

$$20 \times 4,6 \% \times (32\ 300 - 17\ 000) = 14\ 076 \text{ kr}$$

Beräkningen av semestertillägget ska också ske enligt sista stycket i mom 8 med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar. Beräkningen görs på den proportionerade månadslönen.

$$20 \times 0,8 \% \times 32\ 300 = 5\ 168 \text{ kr}$$

På den ordinarie månadslönen 17 000 kronor utgår i detta fall tillägg för ändrad sysselsättningsgrad samt semestertillägg. Tjänstemannens lön för juli månad blir  $17\ 000 + 14\ 076 + 5\ 168 = 36\ 244$  kronor.

### Exempel 7

#### Semesterersättning

(Läs Kap 9 om semesterersättning före genomläsning av detta exempel.)

En tjänsteman slutar sin anställning den 31 augusti ett år. Grundsemester är 25 bruttosemesterdagar men på grund av intermittert deltidarbete är antalet nettosemesterdagar 13.

Hittills under semesteråret har tjänstemannen tagit ut 10 nettosemesterdagar. Hur stor blir semesterersättningen om månadslönen är 23 000 kronor när anställningen upphör?

Först beräknas hur många bruttosemesterdagar tjänstemannen ska ha semesterersättning för. Återstående  $13 - 10 = 3$  nettodagar måste omvandlas till bruttodagar.

$$\frac{25}{13} \times 3 = (5,77) = 6$$

Härefter beräknas antalet betalda bruttosemesterdagar för intjänandeåret då anställningen upphör. Nettosemesterdagarna behöver givetvis inte ens räknas fram här eftersom någon utläggning inte är aktuell.

$$\frac{25 \times 153}{365} = (10,48) = 11$$

Totala antalet betalda bruttosemesterdagar  $6 + 11 = 17$

På bruttodagarna utgår semesterersättning med 4,6 procent och semestertillägg med 0,8 procent av den aktuella månadslönen.

Den totala semesterersättningen blir följaktligen

$$(4,6 \% + 0,8 \%) \times 17 \times 23\,000 = 21\,114 \text{ kr}$$

Studera gärna exempel D på sidan 31 som behandlar motsvarande beräkning vid skiftarbete.

### Exempel 8

#### Övergång till heltid

Slutligen ska här behandlas fallet när en tjänsteman som arbetar intermittert deltid under pågående semesterår övergår till heltidsarbete.

Tjänstemannen hade före övergången 18 nettosemesterdagar. Under huvudsemesteren hade 14 av dessa förbrukats. De återstående 4 nettosemesterdagarna omräknas vid övergången till heltid till bruttosemesterdagar. Grundsemesteren är 25 bruttosemesterdagar.

$$\frac{25}{18} \times 4 = (5,55) = 6 \text{ (bruttosemesterdagar)}$$

### Okontrollerade arbetstagare

§ Med okontrollerad arbetstagare menas arbetstagare som utfört arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att arbetsgivaren inte kan vaka över arbetet. Till denna grupp hör bland annat vissa handelsresanden och försäkringsombud. Det bör understrykas att faktisk okontrollerbarhet måste föreligga på så sätt att arbetsgivaren inte har möjlighet att kontrollera arbetstagaren. Bedömningen får därför ske från fall till fall.

Enligt en ny paragraf – 30 a § SemL – som trädde i kraft den 1 april 2010, har okontrollerade arbetstagare samma rätt till semesterledighet och semesterlön som alla andra arbetstagare. Paragrafen är dispositiv i den meningen att avvikelser från bestämmelserna om förläggning av semesterledighet i 9 – 15 §§ SemL får ske genom kollektivavtal eller enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förutsättningen för en giltig avvikelse är dock att arbetstagaren får möjlighet att ta ut 25 semesterdagar eller det antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår.

**Observera** att bestämmelserna om okontrollerade arbetstagare i SemL inte får sammanblandas med avtalets regler om tjänstemän med okontrollerbar arbetstid i paragrafen om "Övertidskompensation" vid utbyte av rätten till särskild övertidskompensation mot högre lön och/eller längre semester (se sidan 15). Avtalet tar även sikte på tjänstemän vars arbetstid i och för sig går att kontrollera men där kontrollen skulle vara besvärlig och därför inte sker.

### Kapitel 3

## Förläggning av semestern



Semesterförläggningen bör enligt SemL regleras av medbestämmandeavtal (10 § 1st). Semesterfrågorna regleras inte i nuvarande medbestämmandeavtal på PTK-området.

### Huvudsemestern



Så länge medbestämmandeavtal rörande semester inte träffats gäller SemLs regler enligt följande.

Arbetsgivaren är enligt 10 § 2 st SemL skyldig att begära primärförhandlingar enligt 11 § MBL om förläggning av semesteråret huvudsemester det vill säga den sammanhängande semesterperiod på 4 veckor som – om inte särskilda skäl föranleder annat – ska förläggas till tiden juni – augusti (12 § SemL).

Avtal kan träffas mellan tjänstemannaklubben och arbetsgivaren om förläggning av huvudsemestern till annan tidpunkt än sommaren. Har sådant avtal inte träffats och förläggs inte huvudsemestern till perioden juni – augusti kan skadeståndsanspråk riktas mot arbetsgivaren. Detsamma gäller om huvudsemestern inte läggs ut i ett sammanhang.

Arbetsgivaren kan för att undgå skadeståndsansvar åberopa särskilda skäl. I motiven lämnas viss vägledning för bedömningen av om särskilda skäl föreligger. Utgångspunkten är att arbetsgivaren måste tåla vissa mindre omfattande störningar i produktionen eller verksamheten för att tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Säkerheten på arbetsplatsen och viktiga samhällsintressen exempelvis sjukvård, kommunikationer och annan samhällsservice kan emellertid utgöra särskilda skäl.

Avstår den lokala tjänstemannapartnern (klubb, avdelning, distrikt eller motsvarande) från sin förhandlingsrätt blir arbetsgivaren istället skyldig att samråda med samtliga arbetstagare. 10 § 2 stycket SemL innebär att tjänstemannaklubben har möjlighet att avstå från sin förhandlingsrätt utan att detta betraktas som förhandlingsvägran. Arbetsgivaren är skyldig att vänta med sitt beslut till dess samråd har genomförts. Samrådsrätten får enligt förarbetena begränsas till att arbetstagaren på ett enkelt sätt får tillfälle att framföra synpunkter och önskemål. Målsättningen med såväl förhandlingar som samråd är dock i första hand att överenskommelse ska träffas.

Förläggningen av huvudsemestern kan beskrivas på följande sätt enligt diagram.



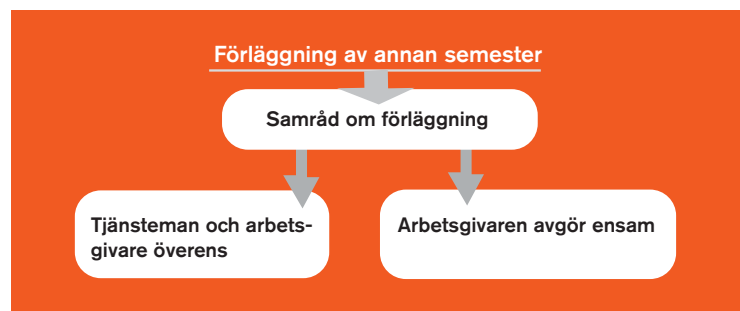
**Observera** att ovanstående inte innebär att företag där tjänstemännen tidigare själva fått besluta om sin semesterförläggning måste upphöra med detta. Tjänstemannaklubben kan och bör avstå från sin förhandlingsrätt i dessa fall.

## Annan semester

§ Beträffande annan semester än huvudsemester (till exempel 5:e och 6:e semesterveckan) ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om förhandling med tjänstemannaklubben inte redan ägt rum (10 § 3 st SemL). I normalfallet bör tjänstemannaklubben överlåta till den enskilda att samråda om utläggningen av denna semester.

**Observera** att en viss försiktighet krävs av tjänstemannaklubben vid primärförhandlingarna om huvudsemester så att dessa förhandlingar inte ofrivilligt kommer att omfatta även annan semester än huvudsemester. Detta kan nämligen få till följd att arbetsgivaren fritas från sin samrådsskyldighet.

Förläggningen av annan semester än huvud- och sparad semester kan beskrivas enligt följande.



## Beslut och underrättelse

§ Leder förhandling respektive samråd inte till överenskommelse mellan parterna har arbetsgivaren den slutliga bestämmanderätten (11 § 1 st SemL). Arbetsgivaren måste då enligt huvudregeln underrätta arbetstagaren om sitt beslut minst två månader före semesterns början (11 § 2 st SemL).

Enligt motiven torde inte bara personliga meddelanden kunna godtas utan även anslag på arbetsplatsen.

När *särskilda skäl* föreligger får dock underrättelsen lämnas senare än två månader före semestern, dock om möjligt senast en månad före ledighetens början.

Även här kan säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsintressen utgöra särskilda skäl.

I rena undantagsfall får även 1-månadsfristen underskridas. Detta kan bli nödvändigt exempelvis när arbetstagaren anställs så nära semesterårets utgång eller i sådan närhet av semesterstängning att tillräckligt tidsutrymme inte finns.

**Observera** att om överenskommelse om förläggning av huvudsemester har träffats mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben bör denna överenskommelse alltid innehålla skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagarna om förläggning. Fristerna i lagen bör även här iakttas.

## Semester under uppsägningstid

§ Semesterledigheten får inte förläggas till uppsägningstid om inte arbetstagaren medger detta (14 § 1 st SemL). Detsamma gäller enligt praxis även tid som till följd av tvist om uppsägnings giltighet förlängt anställningen (AD 1985 nr 55) samt om arbetsgivaren tillämpat längre uppsägningstid än han varit skyldig till enligt lag och avtal (AD 1992 nr 69).

Om semestern redan lagts ut vid uppsägningstillfället kan arbetstagare begära att få förläggningen upphävd om uppsägningen grundats på arbetsbrist. Detta gäller således inte om arbetstagaren sagt upp sig själv eller om uppsägningen beror på arbetstagaren personligen (14 § 2 st SemL).

Skyddet mot semesterförläggning under uppsägningstiden gäller endast under sex månader. Vid långa uppsägningstider kan arbetsgivaren således lägga ut semestern till den del av uppsägningstiden som överstiger sex månader (14 § 3 st SemL).

## Avräkning av semester vid sjukdom med mera

§ Arbetstagaren har enligt 15 § SemL rätt att från semestern räkna bort sådana semesterdagar som sammanfaller med sjukdom eller arbetsskada eller semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 a–17 b §§ SemL och istället få dessa dagar utlagda i ett sammanhang vid ett annat tillfälle. Avräkning måste begäras utan dröjsmål.

**Observera** att vid sjukdom får avräkningen ske även om sjukdomen inte längre är semesterlönegrundande (d v s efter 180 dagar). Avräkning medges emellertid inte för dag då arbetstagaren varit halvt sjukskriven eller haft annan semesterlönegrundande frånvaro endast under en del av dagen.

Arbetstagaren måste vid behov kunna styrka de skäl han åberopar för avräkning. Något formellt krav på att kunna styrka sin sjukdom genom läkarintyg eller med uppgift från försäkringskassan finns inte. För att sjukfrånvaro ska vara semesterlönegrundande krävs dock enligt praxis att arbetstagaren uppfyller villkoren för rätt till sjukpenning (AD 1987 nr 20). Försäkringskassans (med överinstanser) beslut i en sådan fråga avgör även tolkningen av SemL om det inte framstår som uppenbart att beslutet inte är lagligen grundat.

## Kapitel 4

# Betald respektive obetald semester

§ Rätten till semesterledighet och rätten till semesterlön är helt oberoende av varandra. Rätten till semesterledighet är som framgår av Kapitel 2 omedelbar och föreligger redan under det semesterår då anställningen påbörjas. Rätten till semesterlön däremot är beroende av intjänande (= anställningstid) under intjänandeåret. För att samordna dessa regler har lagen en bestämmelse som gör det möjligt att beräkna hur många av semesterdagarna som blir betalda respektive obetalda (7 § SemL).

Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av de 25 semesterdagarna som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Resten blir så kallade obetalda semesterdagar. Som anställningstid räknas all arbetad tid, semesterledighet, (permittering) och semesterlönegrundande frånvaro (17 – 17 b §§ SemL) under intjänandeåret. Beräkningen är kalendarisk det vill säga alla kalenderdagar från och med första till och med sista anställningsdagen medräknas. Annan obetald frånvaro till exempel tjänstledighet, olovlig frånvaro eller frånvaro på grund av konflikt (hel arbetsnedläggelse) ingår inte i anställningstiden.

**Observera** att endast hela frånvarodagar frånräknas. Har till exempel arbetstagaren arbetat endast under någon eller några timmar av dagen ingår sådan dag likväl i anställningstiden.

Beräkningen enligt 7 § SemL sker enligt formeln på nästa sida.

§ 7 § SemL och nedanstående formel ska tillämpas även vid beräkning av antalet betalda dagar enligt avtalet. Regeln blir därför helt avgörande inte bara för semesterns längd utan även för semesterlönens storlek. Som framgår av Kapitel 5 bygger avtalets semesterlöneregler på den gamla sammalönepincipen, vilket betyder att ju fler dagar som blir betalda enligt formeln desto större blir den totala semesterlönen.



I samband med genomförande av förenklade regler i SemL vilka trädde i kraft den 1 april 2010 ändrades 7 § i sak för att bättre överensstämna med fast praxis (bl a AD 1983 nr 137) och undanröja tidigare oklarheter. Av 7 § framgår nu uttryckligen att det endast är dagar då arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön som inte inräknas i anställningstiden samt

att arbetsfria dagar, till exempel lördagar, söndagar eller helgdagar, som infaller under frånvaroperiod som är semesterlöngrundande ska inräknas i anställningstiden. Detta framgick inte av 7 § i sin äldre lydelse.

Det var dessa tidigare oklarheter i 7 § SemL som föranledde avtalsparterna att i förhandlingsprotokollet göra en korrigerig.

Detta skedde genom att i § 9 (se bilaga 2) förhandlingsprotokollet ta in följande text.

”SAF och PTK är ense om följande.

Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningstid endast om frånvaron är semesterledighet eller semesterlöngrundande enligt 17 § semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön...”

Således ska – vid tillämpningen av avtalet och lagen – avräkningen av frånvaro från anställningstiden ske kalendariskt, det vill säga alla kalenderdagar från och med första till och med sista ledighetsdagen avräknas.

#### Antal semesterdagar med eller utan semesterlön

$$25^* \times \frac{a - b}{365^{**}} = \text{antal semesterdagar med semesterlön}$$

- a** = antal kalenderdagar under intjänandeåret som anställningen pågått
- b** = antal frånvarodagar utan lön under intjänandeåret (kalenderdagar) som inte är semesterlöngrundande
- \*** = vid rätt till flera semesterdagar än 25 – ex 28 eller 30 enligt avtal – ska det högre talet användas
- \*\*** = vid skottår 366

#### Exempel

- anställning under hela intjänandeåret (365 dagar)
- tjänsteledig 94 dagar
- sjuk 12 dagar

$$25 \times \frac{365 - 94}{365} = (18,56) 19$$

avrundas alltid till närmaste högre tal  
19 dagar med semesterlön  
6 dagar utan semesterlön

#### Exempel

En tjänsteman som varit tjänsteledig för att reparera sommarstugan i fyra veckor under ett intjänandeår får i normalfallet avräkna 26 dagar från anställningstiden under intjänandeårets 365 (366) dagar.



**Observera** att tjänsteledighet enligt avtalets § 9 mom 2:1 2 st inte får förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilda tjänstemannen.

#### Antalet decimaler

§ Som tidigare framhållits är beräkningen av antalet betalda semesterdagar enligt 7 § SemL av grundläggande betydelse vid tillämpningen av avtalet. 7 § SemL innehåller regeln att om brutet tal uppstår vid beräkningen, så ska avrundning ske till närmast högre hela tal. Varken i lagen eller i förarbetena anges närmare hur noggrann beräkningen ska vara. Ett obegränsat antal decimaler bör därför teoretiskt kunna medräknas. I praktiken torde dock 3 decimaler alltid räcka.

#### Obetald semester

§ Arbetstagaren har rätt att avstå från obetalda semesterdagar. När arbetstagaren fått besked om hur många semesterdagar som är eller beräknas bli obetalda ska han efter skälig betänktid ge arbetsgivaren besked om hur många av dessa han vill ta ut (8 § 2 st SemL). Beskedet är bindande för arbetstagaren. (Se bild sidan 82.)

Skulle arbetstagaren låta bli att lämna besked har arbetsgivaren att utgå ifrån att alla semesterdagar det vill säga att även de obetalda ska läggas ut.



I avtalet har införts en avdragsregel för obetald semester. För varje obetald semesterdag som tas ut görs avdrag på den fasta månadslönen med 4,6 procent av samma månadslön (§ 4 mom 4:3).

#### Avdrag vid obetald semester

Avdraget = månadslönen x 4,6 %

## Kapitel 5

### Semesterlön

§ SemL är som framgår av kapitel 1 semidispositiv ifråga om beräkning av semesterlön på så sätt att avvikelse från lagens regler om beräkning av semesterlön får göras med stöd av kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, det vill säga på förbunds nivå. Denna möjlighet har utnyttjats på tjänstemannaområdet. Detta innebär att reglerna om beräkning av semesterlön är reglerad i kollektivavtalet. Så snart tjänstemannaavtalet gäller på arbetsplatsen, är det avtalets regler om semesterlön som gäller och inte SemLs.

Eftersom SemLs regler gäller på arbetsplatser som saknar kollektivavtal, redovisas nedan först SemLs regler om semesterlön och därefter behandlas tjänstemannaavtalets regler utförligt.

#### Semesterlön enligt semesterlagen

Före den 1 april 2010 fanns bara en regel om beräkning av semesterlön i SemL, procentregeln. Denna regel om 12 procent, beräknad på lönen under intjänandeåret finns alltjämt kvar som en alternativ beräkningsregel. Talet 12 procent innebär en överkompensation jämfört med om ordinarie lön skulle betalas ut under semestern. Från och med den 1 april 2010 gäller dessutom en regel om bibehållen lön under semestern plus ett semestertillägg för varje betald semesterdag, sammalöneregeln. Bibehållen lön plus ett semestertillägg ska motsvara procentregelns 12 procent.

Sedan den 1 april 2010 har SemL sålunda två alternativa metoder för beräkning av semesterlön, sammalöneregeln (16 a §) och procentregeln (16 b §). Enligt 16 § SemL är sammalöneregeln huvudregel för dem som är vecko- eller månadsavlönade, det vill säga har fast lön, om inte annat framgår av paragrafens andra stycke eller arbetsgivaren väljer att tillämpa procentregeln. Sammalöneregeln införande kan sägas vara en anpassning till vad som gällt och gäller enligt de flesta kollektivavtalen på tjänstemannasidan.

SemLs regler om beräkning av semesterlön ligger även till grund för beräkning av semesterlön för sparad semester. Den tidigare särskilda regeln i 23 § SemL om semesterlön för sparad semester har tagits bort. Sammalöneregeln eller procentregeln används alltså även om sparad semester.

Sammalöneregeln bygger liksom procentregeln på den anställdes förhållanden under intjänandeåret. Så länge förhållandena under intjänandeåret och semesteråret är likartade kan sammalöneregeln tillämpas. I 16 § 2 st anges fem situationer när procentregeln och inte sammalöneregeln måste användas. Procentregeln ska tillämpas när en arbetstagare har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad, exempelvis tim- eller ackordslön
2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret
3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret
4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semester-tillfället, eller
5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17 – 17 b §, om frånvaron inte pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i sådan omfattning vid semestertillfället

Vid varje semestertillfälle ska bestämmas enligt vilken regel semesterlönen ska beräknas.

### **Semesterlön enligt sammalöneregeln (16 a § SemL)**

Under semestern ska den vecko- eller månadsavlönade enligt sammalöneregeln

- ha samma lön som om han/hon hade arbetat
- plus ett semestertillägg (för att kompensera för procentregelns överkompensation) för varje betald semesterdag med 1,82 procent av veckolönen resp. 0,43 procent av månadslönen.

Om arbetstagaren förutom fast lön också har rörliga lönedelar som är mindre än 10 procent av den sammanlagda lönen, kan sammalöneregeln tillämpas. Arbetstagaren ska då – förutom den fasta lönen och semestertillägget under semesterledigheten – ha ett semestertillägg med 12 procent beräknat på de sammanlagda rörliga lönedelarna *under semesteråret*. Detta semestertillägg betalas dock ut senast en månad efter semesterårets utgång.

### **Semesterlön enligt procentregeln (16 b §)**

Semesterlönen enligt procentregeln är 12 procent av arbetstagarens förfallna lön under intjänandeåret. Procenttalet har medvetet satts något högre än den ordinarie lön som annars hade utgetts. Har en arbetstagare rätt till

fler semesterdagar än 25 måste de 12 procenten ökas med 0,48 procent för varje semesterdag utöver de 25 lagstadgade dagarna.

I det löneunderlag som semesterlönen ska beräknas på ingår dels fast månadslön och fasta månadstillägg, dels rörlig lön som exempelvis provision, bonus, skift-, jour- och arbetsberedskapsersättning, övertids- och res-tidsersättning.

Semesterlönen beräknas varken på den under intjänandeåret utbetalda semesterlönen för ordinarie semester eller på utbetalda kostnadsersättningar. Från och med den 1 april 2010 inräknas inte heller utbetald semesterlön för sparad semester i inkomstunderlaget. För varje dag arbetstagaren har semesterlönegrundande frånvaro ska eventuell utbetald lön eller ersättning inte medräknas i inkomstunderlaget. Istället ska ett tillägg (en uppräkn-ing) göras för varje sådan frånvarodag (se nedan).

I löneunderlag ska inte inräknas

- semesterlön; och inte heller semesterlön för sparad semester
- ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis haft semesterlönegrundande frånvaro, exempelvis sjuklön eller lön för del av dag
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger

Metoden att räkna upp löneunderlaget för semesterlönegrundande från-varodagar har ändrats. Det nya sättet innebär att beräkningen av lönen under semesterlönegrundande frånvaro ska ske med det belopp som arbetstagaren skulle ha erhållit i lön om han eller hon arbetat i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går detta inte att fastställa, får arbetsgivaren uppskatta vilken lön som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. En sådan uppskattning kan göras genom att en genomsnittsberäkning sker av arbetstagarens tidigare inkomst under intjänandeåret eller genom antagande på annat sätt. Har arbetstagaren inte haft någon lön under intjänandeåret – exempelvis vid långvarig ledighet på grund av arbetsskada – ska tillägget beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antas att han skulle ha haft om han hade arbetat.

12 procent av det totala beräkningsunderlaget ger den totala semesterlönen. Den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar för att få semesterlönen per dag.

Tjänstemän är vanligen avlönade med månadslön vilket innebär att lönen utges med samma belopp oavsett antal fri- eller helgdagar i månaden.

Semesterlönen enligt SemL är avsedd att täcka det inkomstbortfall som uppstår då arbetstagaren har semester. För de arbetstagare som exempelvis har lön för arbetad tid eller producerad enhet intjänas ingen vanlig lön

under semestern. För tjänstemän med månadslön är förhållandet annorlunda. Från den ordinarie månadslönen måste avdrag göras för de dagar tjänstemannen är semesterledig.

SemL saknar emellertid regler för sådant löneavdrag. Principiellt kan avdrag endast göras för semesterledighetsdagar då tjänstemannen har rätt att vara ledig enligt 3 a § SemL (se semesterledighetsbegreppet sidan 23). På grund av att SemL saknar bestämmelser om löneavdrag för månadsavlönade kan man inte direkt jämföra semesterlön enligt lag med semesterlön enligt avtal.

### Allmänt om semesterlön enligt kollektivavtalet



Bestämmelserna om semesterlön i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor SAF-PTK ersätter bestämmelserna om semesterlön i SemL.

Bestämmelserna om semesterlön bygger på principen att tjänstemannen behåller sin fasta lön under semestern (sammalöneprincipen) jämte semestertillägg beräknat på den fasta lönen.

Semesterlönen för rörlig lön baseras i huvudsak på SemLs regler. Semesterlönen utgörs av månadslönen jämte tillägg dels på fast lön, dels på rörlig lön. Semesterlönen som begrepp är en enhet. Förhållandet att semesterlönen uppdelats på månadslönen plus tillägg är enbart beroende av praktiska skäl. Semesterlönen blir lättare att beräkna.

De flesta tjänstemännen är avlönade med fast lön och har som enda rörliga lön övertidsersättning och restidsersättning. Genom att höja övertids- och restidsersättningarna med 12 procent, som skett i avtalet, inräknar denna ersättning semesterlönen (se §§ om Övertidskompensation och Restidsersättning).

Ett litet antal tjänstemän har förutom fast lön en rörlig lönedel exempelvis i form av ersättning för förskjuten arbetstid (skift), jourtjänst, beredskap, provision, premielön eller liknande. Beräkning av semesterlön för de rörliga lönedelarna är mera komplicerad än beräkningen för fast lön. Förenklingar har emellertid gjorts i förhållande till SemLs bestämmelser.

Tekniken med semestertillägg per betald semesterdag ger den förenklingen att ett och samma procentuella tillägg kan användas oberoende av hur många de betalda semesterdagarna är, exempelvis 25, 28, 30 eller 50 (inklusive sparad semester). Uträkningen av semesterlönens storlek förenklas i förhållande till SemLs regler.

### Kollektivavtalets regler om semesterlön



#### Uppjustering av semestertilläggen

Kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor på PTK-området har genomgått vissa förändringar. Bland annat har på de flesta håll semestertilläggen höjts till 0,8 procent på den fasta lönen och till 0,5 procent på den rörliga. I det följande har därför genomgående justeringar gjorts i enlighet med detta.

#### Semesterlön för ordinarie semester – tre typfall

Semesterlön för ordinarie semester kan som översikt indelas i följande fall

1. Tjänstemannen är avlönad enbart med fast lön. Semesterlönen utgörs av den under semestern aktuella fasta kontanta månadslönen och därutöver ett semestertillägg om 0,8 procent av månadslönen per betald semesterdag.
2. Tjänstemannen är uteslutande avlönad med rörlig lön. Semesterlönen utgörs av 0,5 procent per semesterdag av den under intjänandeåret utbetalda rörliga lönen.

#### Semesterlöne-princip

##### för fast lön:

**Aktuell månadslön + semestertillägg  
(sammalöneprincipen)**

##### för rörlig lön/lönedel:

**% av summan rörlig lön under intjänandeåret**

3. Tjänstemannen är dels avlönad med fast lön och dels med rörlig lön. Semesterlönen utgörs av den under semestern aktuella fasta kontanta månadslönen och därutöver semestertillägg om 0,8 procent per betald semesterdag av månadslönen samt semestertillägg om 0,5 procent per semesterdag av den under intjänandeåret utbetalda rörliga lönen.

De närmare bestämmelserna i avtalet jämte kommentarerna behandlas på följande sidor. Avtalsbestämmelserna anges stycke för stycke med efterföljande kommentarer.

#### § 4 mom 4:1 – sammalöneregeln

"Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan."

Av texten framgår att semesterlönen är ett enhetligt begrepp som består av flera delar. Tekniken med att införa delkomponenter är beroende av parternas strävan att förenkla beräkningarna. Uttrycket "på semestertiden belöpande månadslönen" utgör motsvarigheten till den gamla sammalöneregeln som på detta sätt i princip bibehålls från äldre lagstiftning.

För tjänstemän, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, gäller att anställningsvillkoren i semesterhänseende ska vara likvärdiga med vad som gäller för tjänstemän som arbetar måndag – fredag.

Begreppet "månadslön" definieras nedan.

"För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen."

Tjänstemän är huvudsakligen avlönade med månadslön. I undantagsfall kan tjänsteman ha veckolön. Regeln om uppräknning till månadslön har införts i semesterparagrafen, som på andra ställen i avtalet, endast för dessa undantagsfall.

#### Semestertillägg för fast lön

"Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande)."

Denna del av semesterbestämmelserna utgör semestertillägget för fast lön. Semestertillägget om 0,8 procent ska utges per betald semesterdag. Vad som gäller för obetalda semesterdagar stadgas i mom 4:3. Med uttrycket "vid semestertillfället aktuella månadslönen" menas den för varje semesterdag aktuella månadslönen.

#### Exempel 1

Semestern delas upp på två tillfällen. Mellan dessa semestertillfällen får tjänstemannen löneförhöjning. Månadslönen är 24 000 respektive 24 800 kronor. Vid det första tillfället uttas 20 betalda semesterdagar och vid det andra till 5 betalda semesterdagar. Semestertillägget för fast lön beräknas för det första semestertillfället till  $20 \times 0,8 \% \times 24\,000 \text{ kr} = 3\,840 \text{ kr}$ . Vid det andra semestertillfället blir tillägget  $5 \times 0,8 \% \times 24\,800 \text{ kr} = 992 \text{ kr}$ .

#### Exempel 2

Semestern förläggs i en följd – 25 betalda semesterdagar – på sådant sätt att 10 semesterdagar infaller före löneredningsdatum och 15 efter. Månadslönen före löneredningen är 24 000 kronor och efter 25 500 kronor.

Semestertillägget beräknas då för de första 10 semesterdagarna som  $10 \times 0,8 \% \times 24\,000 = 1\,920 \text{ kr}$  och för de 15 återstående semesterdagarna som  $15 \times 0,8 \% \times 25\,500 = 3\,060 \text{ kr}$ . Det totala semestertillägget för fast lön utgör  $1\,920 + 3\,060 = 4\,980 \text{ kr}$ . Utges löneökning retroaktivt gäller retroaktiviteten även semestertillägget.

I definitionen av månadslön används begreppet "fasta lönetillägg per månad". Med detta begrepp avses bland annat lönetillägg som utges regelbundet med samma belopp.

Lönetillägget kan vara bestämt till fast belopp men intjänas oregelbundet ej förutbestämt för intjänandeåret. Lönetillägget utgör i detta fall rörlig lön.

#### Beräkning av ordinarie semesterlön för den fasta lönen

- Under semestertiden utges den aktuella fasta kontanta månadslönen (sammalönepincipen).
- För varje betald semesterdag utges ett semestertillägg om 0,8% av månadslönen.

#### Med fast kontant månadslön avses:

- fast kontant månadslön
- fasta lönetillägg per månad, till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande fasta lönetillägg.

Skifttillägg utges vanligen som tillägg per timme med belopp framräknat med en divisor av månadslönen. Olika divisors används beroende av när skiftarbetet utförs – kväll, natt, lördag, söndag o s v. Skifttillägget varierar genom detta oftast månad för månad. Sådant skifttillägg är ett rörligt tillägg och betraktas som rörlig lön. Om man istället för detta divisionsssystem använder ett fast tillägg – exempelvis i kronor eller i procent av månadslönen – som utges månadsvis med lika belopp är detta ett fast lönetillägg.

En tjänsteman är exempelvis avlönad med både provision och fast månadslön. Provisionen beräknas per såld enhet. Tjänstemannen är dock garanterad en minsta provision – garantiprovision. Den garanterade provisionen utbetalas månadsvis med lika belopp. Efter varje år görs avstämning mellan faktiskt intjänad provision och utbetald garantiprovision. Under semester utges fast kontant lön (inkl garantiprovision) jämte semestertillägg för fast lön och eventuellt à conto-belopp utbetalas.

**Observera** att om garantiprovisionen har behandlats som fast månadslön måste den del som belöper sig på semestertiden frånräknas vid provisionsavräkningen. Samma belopp kan inte samtidigt vara intjänad provision och semesterlön.

Med uttrycket "*eller liknande*" i definitionen av månadslön avses all lön som överenskommit till ett fast belopp per månad. Periodiseringen för utbetalning av lönen saknar betydelse vid bedömningen av om det är fråga om rörlig lön eller inte. Om den fasta lönen utbetalas för annan tidsperiod än månad måste den omräknas till månadsbelopp vid beräkning av semestertillägget om 0,8 procent.

Definitionen av månadslön gäller även sammalönedelen av semesterlönen. Detta innebär att fasta lönetillägg ska utges även under semestern. Om sysselsättningsgraden ändras måste semesterlönen avseende fast lön justeras. Regler härför framgår av mom 4:4 (se sidan 67).

#### "Semestertillägg för rörlig lön

"0,5 % av summan av den lönedel som har utbetalats under intjänandeåret. Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till 'summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret' skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlöne-

grundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar."

Semesterlönen för rörlig lön/lönedel beräknas i princip enligt SemLs grunder det vill säga 12 procent av all utbetald rörlig lön under intjänandeåret jämte genomsnittsberäknad rörlig lön för semesterlönegrundande frånvaro. Avtalets teknik bygger på att semestertillägget utges per betald semesterdag. Talet 0,5 procent måste därför alltid multipliceras med antalet semesterdagar såväl med som utan semesterlön och divideras med antalet semesterdagar med semesterlön för att minst 12 procent (egentligen 12,5 procent) semesterlön ska utgå oberoende av antalet betalade semesterdagar. (mom 4:1 anmärkningar 1 sidan 64).

Den rörliga lön som avses i mom 4:1 är sådan rörlig lön som inte intjänas under semesterledighet, sjukdom eller annan frånvaro. Om tjänstemannen är frånvarande av semesterlönegrundande anledning intjänas ingen rörlig lön varför ett tillägg görs till den utbetalade rörliga lönen.

Procentberäkningen får endast göras på rörlig lön som utbetalats till tjänstemannen under intjänandeåret. Rörlig lön som intjänats under intjänandeåret men inte utbetalats under intjänandeåret medräknas inte.

#### Beräkning av ordinarie semesterlön för den rörliga lönen

Semesterlönen per semesterdag är 0,5% av summan

- utbetald rörlig lön
- beräknad genomsnittlig rörlig lön vid semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

Med rörlig lön avses:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörlig lön
- premielön
- skift-, jour-, beredskapsersättningar eller liknande rörlig lön/lönedel.

### Exempel 1

Vid ett företag, som har semesterår 1 april – 31 mars och intjänandeåret före semesteråret, har vissa tjänstemän provision och fast månadslön. Provision utges per såld enhet och beräknas per kvartal. Utbetalning av provisionen för varje kvartal sker vid närmast följande – ordinarie löneutbetalningstillfälle. Det vill säga provision som intjänas januari – mars utbetalas i april, provision som intjänas april – juni utbetalas i juli och så vidare. Den provision som utbetalats i april, juli, oktober och januari utgör summan av utbetald rörlig lön under intjänandeåret. Om en tjänsteman erhållit provision i förskott under februari månad för perioden januari – mars ska detta förskott ingå i summan av rörlig lön under intjänandeåret.

Begreppet rörlig lön/lönedel definieras i mom 4:1. Vad som avses med provision med mera behandlas i kommentaren till anmärkningar 2 (se sidan 64).

Med premielön avses sådan premielön som följer av överenskommelse SAF-PTK om premielön.

Till begreppet rörlig lön/lönedel hör även *skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel* i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Ovanstående ersättningar är ofta rörliga då de vanligen utges med olika belopp per timme beroende på när under dygnet och/eller vilket dygn – vardag, lördag, söndag, helgdag – tjänsten är förlagd. Är tjänstemannen frånvarande exempelvis på grund av semester eller sjukdom intjänas inte denna rörliga lön. Ersättningen kan vara bestämd till visst belopp per vecka, månad eller annan tidsenhet men inte intjänas regelbundet. I sådant fall är det fråga om rörlig lön/lönedel. Vid avgörande av om viss lön/lönedel är fast eller rörlig lön är periodiseringen för utbetalning av lönen utan betydelse.

### Exempel 2

Vid ett stålverk arbetar vissa tjänstemän skift. Skiftarbetet är stadigvarande. Ersättningen per timme för skiftarbetet är lika stor oberoende av om arbetet utförs kväll, natt eller lör-, sön- och helgdag. Skiftcykeln löper per 5-veckors perioder varför ersättningen som utbetalas per månad varierar i storlek. Det är här fråga om rörlig lön.

### Exempel 3

Vid anläggningsarbeten har vissa tjänstemän, som normalt arbetar måndag – fredag, (8–17) arbetat skift april – maj och augusti – oktober. Skiftersättning utbetalas med ett fast belopp om 2 800 kronor för varje månad som skiftarbete utförs. Denna ersättning utges inte regelbundet och är inte ett fast lönetillägg som är att jämställa med månadslön, det är alltså fråga om rörlig lön.

### Genomsnittsberäkning vid semesterlönegrundande frånvaro

Vid frånvaro intjänas inte rörlig lön varför semesterlönen minskar. Vid semesterlönegrundande frånvaro är avsikten att semesterlönen ska intjänas. Därför måste en lön beräknas för den semesterlönegrundande tiden. Beräkningen utgår ifrån den rörliga lön tjänstemannen fått under den tid han arbetat av intjänandeåret. En genomsnittlig dagslön avseende rörlig lön beräknas och läggs till den utbetalda rörliga lönen innan semestertillägget framräknas.

#### Exempel 4

Vid en processindustri arbetar en tjänsteman stadigvarande skiftarbete. Vid företaget tillämpas lagens huvudregel om semesterår och intjänandeår. Under ett intjänandeår blir tjänstemannen sjuk från och med den 16 augusti till och med den 3 oktober det vill säga 49 dagar. Sjukdomen medför hel sjukskrivning. Under resten av intjänandeåret är tjänstemannen i tjänst. Under juli månad har tjänstemannen tagit ut 4 kalenderveckors semester. Denna semesterledighet motsvarar 26 semesterledighetsdagar. Med semesterledighetsdagar avses samtliga kalenderdagar från och med första till och med sista semesterdagen i varje semesterperiod. En semestervecka tas ut i februari innebärande 5 semesterledighetsdagar. Totalt har tjänstemannen haft 31 semesterledighetsdagar under intjänandeåret. Antal anställningsdagar (enligt SemL § 7) under intjänandeåret är 365. Den utbetalda rörliga lönen utgörs enbart av skiftersättning och är 24 500 kronor. Tjänstemannen har rätt till 25 betalda semesterdagar för semesteråret. Beräkningen av semestertillägget för rörlig lön tillgår på följande sätt.

Tillägg för semesterlönegrundande frånvaro (genomsnittsbereäkningen)

$$\frac{24\,500}{365-31-49} \times 49 = 4\,212 \text{ kr}$$

Total rörlig lön 24 500 + 4 212 = 28 712 kr. Semestertillägget för 25 betalda semesterdagar 0,5 % x 28 712 x 25 = 3 589 kr

#### Genomsnittsbereäkning av rörlig lön vid semestergrundande frånvaro

Till den redan utbetalade rörliga lönen ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag med hel eller delvis frånvaro läggas:

all utbetalad rörlig lön under intjänandeåret

antal anställningsdagar enligt § 7 SemL	—	antal semesterledighetsdagar	—	antal semesterlönegrundande frånvarodagar med hel frånvaro
---	---	------------------------------	---	--

För skift-, jour-, beredskaps-, ob-ersättning och/eller liknande ersättning om högst 60 dagar görs ej genomsnittsbereäkningen.

#### § 10 förhandlingsprotokollet SAF-PTK (se bilaga 2)

Beträffande den genomsnittsbereäkning av rörlig lön vid semesterlönegrundande frånvaro som anges i mom 4:1 kan överenskommelse om undantag från regeln träffas på avtalsområde.

I förhandlingsprotokollet till semesteröverenskommelsen SAF-PTK, § 10 anges:

”SAF och PTK är ense om att överenskommelse kan träffas mellan berörda arbetsgivar- och tjänstemannaförbund om annan beräkningsteknik vad gäller genomsnittsbereäkningen av vissa rörliga lönedelar vid semesterlönegrundande frånvaro i § 4 mom 4:1 i bilaga 3. En likvärdig beräkningsteknik är att för tjänsteman med skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande till 'summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret' lägga den rörliga lönedel tjänstemannen skulle ha uppburit om han hade arbetat under period med semesterlönegrundande frånvaro.”

§ 10 har kommit till mot bakgrund av att vissa avtalsområden framfört önskemål om att i genomsnittsbereäkning av löneunderlaget vid semesterlönegrundande frånvaro kunna återföra det faktiska bortfallet av skift-, jour-, beredskaps- och/eller liknande till löneunderlaget istället för att göra genomsnittsbereäkningen enligt mom 4:1. Även andra förenklingar av beräkningstekniken som ger oförändrad semesterlön kan förekomma efter förbundsvisa överenskommelser.

#### Skiftersättning eller liknande för högst 60 kalenderdagar

För tjänstemän som i liten omfattning och sporadiskt utför skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande har undantag gjorts från att göra genomsnittsbereäkningar. Bakgrunden är att de tjänstemän det här är fråga om inte normalt utför ovan nämnda arbete och att man på förhand inte kan ange att sådant arbete ska komma att utföras. Vid företag som i sin verksamhet inte har skiftarbete eller liknande behöver inte omfattande registreringssystem byggas upp. För en tjänsteman som exempelvis för 60 dagars skiftarbete får 4 800 kronor och under intjänandeåret är sjuk 5 dagar innebär den borttagna genomsnittsbereäkningen en minskning av semesterlönen (vid 31 semesterledighetsdagar) med 1,74 kr per semesterdag.

### Förbrukning av de 60 kalenderdagarna

Tjänsteman som för helt kalenderdygn eller endast någon timme av kalenderdygn fått avsedd ersättning har förbrukat en av de 60 kalenderdagarna.

#### Exempel 1

Om tjänstemannen utför ett nattskift som börjar klockan 22.00 och slutar klockan 06.00 dagen efter har två kalenderdygn utnyttjats.

#### Exempel 2

Om tjänstemannen börjar arbetsberedskap en fredag klockan 17.00 och slutar beredskapen klockan 08.00 på måndagen har 4 kalenderdygn utnyttjats, det vill säga fredag klockan 17.00–24.00, lördag 00.00–24.00, söndag 00.00–24.00 och måndag 00.00–08.00.

#### "Anmärkningar" (mom 4:1)

1. Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.
2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar har divisionerna i § 6 mom 3:2 och 4:1 respektive § 7 mom 3 nedjusteras så att de inbegriper semesterlön."

#### Kommentar

1. Semestertillägget per semesterdag om 0,5 procent har härletts ur SemLs 12-procentregel. De 12 procenten gäller för 25 semesterdagar. Enligt avtalet kan längre semester än 25 semesterdagar utgå. Därför har talet 0,5 procent per semesterdag framräknats som 12 procent / 25=0,48 % som höjts till 0,5 procent och kan således användas oberoende av antalet semesterdagar.

SemLs 12 procent gäller oberoende av antalet betalda och obetalda semesterdagar. Avtalets regler bygger på tekniken semestertillägg per betald semesterdag. För att jämställa semesterlön enligt lag och avtal uppräknas 0,5 procent till att motsvara endast betalda semesterdagar.

#### Exempel

Tjänstemannen har 18 betalda semesterdagar och 7 obetalda, det vill säga totalt 25 semesterdagar. Uppräkning av talet 0,5 procent tillgår enligt följande

$$\frac{25 \times 0,5\%}{18} = 0,69 \text{ \% per betald semesterdag}$$

2. Uttrycket "som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats" i anmärkning 2 behöver förtydligas. Förutsättningen är att tjänstemannen ska ha semestertillägg för sådan rörlig lön som inte tjänas in under hans semesterledighet.

Tjänas provision in även under semesterledigheten eller annan ledighet står provisionen oftast inte i direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats. Ett klart exempel på sådan "indirekt" provision är att tjänstemannen har provision som procent av exempelvis företagets försäljningssumma, omsättning eller liknande. Det förutsätts att underlaget för provisionsberäkningen påverkas av andra anställda än tjänstemannen själv.

Är tjänstemannen försäljare och har provision per såld enhet kan det vara fråga om provision per kundorder. Denna provision står i direkt samband med "tjänstemannens personliga arbetsinsats". Om kunden tecknar ordern vid tjänstemannens (säljarens) besök eller kundens besök hos tjänstemannen (säljaren) eller kunden sänder ordern direkt till företaget som följd av tjänstemannens arbete är provisionen en direkt följd av tjänstemannens personliga arbetsinsats.

Om kunden sänder sin order till företaget under tjänstemannens (säljarens) semester eller om tjänstemannen får provision utbetald under sin semester innebär detta inte att tjänstemannen intjänar provisionen "indirekt". Tjänstemannens (säljarens) arbete och orderns tecknande behöver inte ha ett direkt tidssamband utan det är sambandet mellan tjänstemannens (säljarens) arbete och ordern som är avgörande. En tjänstemans försäljningsarbete före semestern kan resultera i order under semestern. Det är dock sannolikt att tjänstemannens uteblivna

försäljningsarbete under semestern resulterar i färre order omedelbart efter semestern. Säsongsvariationer förekommer normalt i försäljningsarbete. Förläggs semestern till lågsäsong är det troligt att semestern inte påverkar försäljningsresultatet.

Tolkningar huruvida provision, tantiem, bonus eller liknande rörlig lön är "direkt" eller "indirekt" i förhållande till tjänstemannens personliga arbetsinsats kan vara svår att göra. Vid osäkerhet rekommenderas kontakt med aktuellt förbunds regionala eller centrala enheter.

- Enligt SemLs regler ska övertids- och restidsersättning samt ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning ingå i underlaget för beräkning av semesterlön. För den sorts arbete det i anmärkning 3 är fråga om – övertidsarbete med mera – gäller att det ska uppkomma genom omständigheter som inte är förutsägbara och i och med det inte planerade. Ett företags normala planering av verksamheten bör ske så att dessa arbeten kan undvikas. Med hänsyn till ovanstående och en strävan att förenkla beräkningen av semesterlön har ersättningarna höjts (tekniskt sett genom sänkningar av divisorerna) så att de inkluderar semesterlön.

## Ändrad sysselsättningsgrad

SemLs regler om semesterlön innebär bland annat att semesterlönen står i relation till inkomsten under intjänandeåret. Denna relation behålls på liknande sätt i avtalets bestämmelser om semesterlön för rörlig lön. När det gäller avtalets bestämmelser om semesterlön avseende fast lön utges den på semestertiden belöpande fasta lönen och semestertillägg; relationen till inkomsten under intjänandeåret bryts. I syfte att jämställa SemLs och avtalets regler om semesterlön för fast lön vid avtal om ändrad arbetstid har därför bestämmelser om ändrad sysselsättningsgrad tillförts avtalet (mom 4:4).

"Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalenderår skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1."

Bestämmelsen innebär att om tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren under intjänandeåret övergått från heltidsarbete till deltid-

arbete och vid semestertillfället fortfarande arbetar deltid uppräknas deltidslönen till att motsvara den genomsnittliga sysselsättningsgraden under intjänandeåret. Förhållandet blir det omvända om tjänstemannen övergår från deltid till heltid.

Tillämpas vid företaget sammanfallande intjänandeår och semesterår ska inte någon justering av lönen ske med hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad. I detta fall ska mom 4:4 tillämpas så att det alltid är den vid semestertillfället aktuella månadslönen som avses vid beräkning av semesterlön. (Exempel nr 6 under Kapitel 2, sidan 39 belyser ändrad sysselsättningsgrad vid intermittert deltidarbete.)

## Ändrad sysselsättningsgrad

**Månadslönen vid semestertillfället ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av full arbetstid under intjänandeåret.**

### Exempel

#### Förutsättningar

- Arbete under intjänandeåret: 11 månader varav 9 månader med 30/40 av hel arbetstid per helgfri vecka och 2 månader med 20/40.
- Vid semestertillfället är arbetet fortfarande 20/40 och deltidslönen 9 000 kr/mån.

#### Beräkningar

$$\text{Arbetstidsfaktor: } \frac{9 \times \frac{30}{40} + 2 \times \frac{20}{40}}{9 + 2} = 0,70$$

Heltidslönen vid semestertillfället: 18 000 kr/mån

Proportionerad semesterlön:  $0,70 \times 18\,000 \text{ kr/mån} = 12\,600 \text{ kr/mån}$

### Exempel 1

En tjänsteman återgick i tjänst efter tjänstledighet 5 maj. Frånvaron under april var inte semesterlönegrundande och räknas därför inte som anställningstid. Under perioden maj–20 januari arbetade tjänstemannen enligt överenskommelse 30 timmar per helgfri vecka och under återstoden av intjänandeåret enligt ny överenskommelse 20 timmar per helgfri vecka. Den ordinarie arbetstiden vid företaget är 40 timmar per helgfri vecka. SemLs huvudregel om semesterår och intjänandeår tillämpas.

Exemplet fortsätter på nästa sida

Exempel 1 fortsätter...

Sysselsättningsgraden beräknas.

$$\left( \frac{9 \text{ månader} \times 30}{40} + \frac{2 \text{ månader} \times 20}{40} \right) : 11 = 0,70$$

Vid semestertillfället arbetade tjänstemannen fortfarande halvtid. Lönen för halvtidsarbetet är 11 500 kr per månad. Denna lön räknas alltid upp till heltidslön, det vill säga 23 000 kr innan den multipliceras med sysselsättningsfaktorn (0,70).

Månadslönen under semestern blir  $23\,000 \times 0,70 = 16\,100$  kr

(Härutöver ska semestertillägg om 0,8 procent av 16 100 kronor utges per betald semesterdag.)

### Exempel 2

En tjänsteman arbetar halvtid under hela intjänandeåret (12 månader). Vid semestern arbetar tjänstemannen heltid. Ordinarie heltidsarbete vid företaget är 40 timmar per helgfri vecka. SemLs huvudregel om intjänandeår och semesterår tillämpas. Sysselsättningsgraden under intjänandeåret är

$$\frac{20}{40} \times 12 : 12 = 0,50$$

Vid semestertillfället är månadslönen 28 000 kr. Månadslönen under semestern blir

$$28\,000 \times 0,50 = 14\,000 \text{ kr}$$

När semesterledigheten inte omfattar en hel kalendermånad måste "den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen" beräknas per dag. SAF och PTK har överenskommit att månadslönen per betald semesterdag i detta sammanhang ska beräknas som 4,6 procent av månadslönen. Detta innebär följande:

- om den proportionerade månadslönen (M1) är större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen (M2) ska för varje uttagen betald semesterdag utbetalas 4,6 procent av skillnaden mellan M1 och M2
- om den proportionerade månadslönen M1 är mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen M2, ska för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 procent av skillnaden mellan M1 och M2.

### Exempel 3

En tjänsteman har under intjänandetiden arbetat heltid (40 tim/vecka). Vid semestertillfället arbetar han halvtid (20 tim/vecka) och har en månadslön om 13 000 kr.

Sysselsättningsgraden under intjänandeåret är 1. Den vid semestertillfället aktuella månadslönen uppräknad till "heltidslön" är

$$13\,000 \times \frac{40}{20} = 26\,000 \text{ kr}$$

Den proportionerade månadslönen blir således  $26\,000 \times 1 = 26\,000$  kronor. Om tjänstemannen tar ut 5 semesterdagar ska arbetsgivaren utöver månadslönen 13 000 kr i samband med semestern betala ut ett tillägg utgörande  $5 \times 4,6\% (26\,000 - 13\,000) = 2\,990$  kr, eftersom den proportionerade månadslönen är större än den aktuella månadslönen. (Semestertillägg ska beräknas på månadslönen 26 000 kr.)

### Exempel 4

En tjänsteman har under intjänandetiden en sysselsättningsgrad om 0,83. Vid semestertillfället arbetar han heltid (40 tim/vecka) och han har en månadslön om 23 000 kronor. Den proportionerade månadslönen blir  $0,83 \times 23\,000 = 19\,090$  kr. Om tjänstemannen tar ut 5 semesterdagar ska arbetsgivaren i samband med semestern göra ett avdrag från aktuell månadslön med  $5 \times 4,6\% \times (23\,000 - 19\,090) = 899$  kr, eftersom den proportionerade månadslönen är mindre än den aktuella månadslönen. (Semestertillägg beräknas på månadslönen 19 090 kr).

Ett *alternativt tillvägagångssätt* är naturligtvis att först göra ett avdrag från den aktuella månadslönen och därefter ett tillägg beräknat på den proportionerade månadslönen.

### Exempel 5

Under intjänandeåret har tjänstemannen arbetat 5 månader heltid (40 tim/vecka) och 7 månader deltid (24 tim/vecka). Sysselsättningsgraden under intjänandeåret blir därför

$$\left(\frac{5 \times 40}{40} + \frac{7 \times 24}{40}\right) : 12 = (5,0 + 4,2) : 12 = 0,77$$

Vid semestertillfället arbetar tjänstemannen fortfarande deltid (24 tim/vecka) och har en månadslön om 14 000 kr. Denna lön ska proportioneras till den ovan framräknade sysselsättningsgraden. Här ska lönen uppräknas till "heltidslön" och blir då

$$14\,000 \times \frac{40}{24} = 23\,333 \text{ kr}$$

Den proportionerade månadslönen blir således  $23\,333 \times 0,77 = 17\,967$  kr.

Om tjänstemannen tar ut en sammanhängande semester om 20 betalda dagar och dessa förläggs med 15 dagar i juli och 5 dagar i augusti ska månadslönen för juli respektive augusti beräknas på följande sätt.

#### För juli

$$15 \times 4,6 \% \times (17\,967 - 14\,000) = 2\,737 \text{ kr}$$

$$\text{Månadslönen för juli blir } 14\,000 + 2\,737 = 16\,737 \text{ kr}$$

#### För augusti

$$5 \times 4,6 \% \times (17\,967 - 14\,000) = 912 \text{ kr}$$

$$\text{Månadslönen för augusti blir } 14\,000 + 912 = 14\,912 \text{ kr}$$

Utöver de framräknade månadslönebeloppen ska för varje betald semesterdag utges det särskilda semestertillägget om 0,8 procent, vilket ska beräknas på den proportionerade månadslönen 17 967 kr och inte på den aktuella månadslönen.

### Exempel 6

Under hela intjänandeåret har tjänstemannen arbetat deltid 24 tim/vecka. Sysselsättningsgraden blir därför

$$\left(\frac{12 \times 24}{40}\right) : 12 = 0,60$$

Vid semestertillfället arbetar han heltid 40 tim/vecka och har nu en månadslön om 22 500 kr. Den proportionerade månadslönen blir  $0,60 \times 22\,500 = 13\,500$  kr

Om tjänstemannen tar ut 5 betalda semesterdagar ska arbetsgivaren i samband med semestern göra ett avdrag från den aktuella månadslönen eftersom den proportionerade månadslönen är mindre än den aktuella månadslönen. Avdraget beräknas på följande sätt

$$5 \times 4,6 \% \times (22\,500 - 13\,500) = 2\,070 \text{ kr}$$

$$\text{Månadslönen blir då } 22\,500 - 2\,070 = 20\,430 \text{ kr}$$

Även i detta exempel ska det särskilda semestertillägget utges och beräknas på den proportionerade månadslönen, det vill säga 13 500 kr.

### Begreppet ändrad sysselsättningsgrad

Med "ändrad sysselsättningsgrad" förstås att tjänstemannen genom överenskommelse med arbetsgivaren ändrat sin anställning till att omfatta kortare eller längre arbetstid; övergång från heltidstjänst till deltidstjänst eller tvärt om.

Allmän arbetstidsförkortning eller kollektivt avtal om arbetstidsförkortning innebär inte sådan ändring av sysselsättningsgraden som anges i mom 4:4. Som tidigare nämnts ska någon ändring av sysselsättningsgraden aldrig beaktas när sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas vid företaget. I dessa fall är det alltid den "aktuella" månadslönen som ska betalas ut vid semestern.

Vad gäller om arbetstiden ändrats på annat sätt än genom överenskommelse exempelvis vid *halv sjukskrivning eller partiell föräldraledighet*? Vid 1980 års avtalsförhandlingar enades SAF och PTK om att lämna följande tillämpningsanvisningar.

### Partsgemensamma tillämpningsanvisningar

"Någon förändring av tjänstemannens sysselsättningsgrad föreligger inte för tid, som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande. Utan att i princip ta ställning till tolkningen av 17 § semesterlagen är SAF och PTK, mot bakgrund av dessa tillämpningsanvisningar, ense om att avräkning från i 17 § angivna begränsningsperioder skall ske med hel dag även vid frånvaro del av dag.

För tid, som inte är semesterlönegrundande, gäller följande:

Annan sysselsättningsgrad skall anses föreligga om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om utökad alternativt reducerad arbetstid, tills vidare eller för viss tid, t ex övergång från heltid till deltid, partiell tjänstledighet för viss tid. Beräkning av 'annan sysselsättningsgrad' görs även i följande fall:

- Då tjänstemannen är halvt sjukskriven och uppbär halvt sjukbidrag (numera sjukersättning) eller då den halva sjukskrivningen varat oavbrutet mer än två hela intjänandeår.
- Då tjänstemannen är frånvarande del av dag enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn."

### Kommentar till Partsgemensamma tillämpningsanvisningar

Det ska särskilt noteras att hänvisningen till 17 § SemL ovan i dessa anvisningar från 1980 inte stämmer med reglerna om semesterlönegrundande frånvaro enligt de nu från och med den 1 april 2010 gällande 17 – 17 b §§ SemL. Även tidsgränsen för hur länge frånvaron på grund av sjukdom eller arbetsskada är semesterlönegrundande har ändrats och är från och med den 1 april 2010 ett helt intjänandeår och inte som tidigare två hela intjänandeår.

### Halv sjukskrivning

Vid halv sjukskrivning gäller att sysselsättningsgraden sänks först när den halva sjukskrivningen övergått i halv sjukersättning eller varat oavbrutet mer än två hela intjänandeår.

### Exempel 1

En tjänsteman är halvt sjukskriven från och med den 16 juni 2005 till och med den 18 februari 2006.

De första 180 dagarna av sjukdomstiden är semesterlönegrundande enligt semesterlagen och räknas därför alltid som heltid. För de återstående drygt två månaderna av sjukskrivningstiden ska inte heller någon nedräkning av sysselsättningsgraden ske eftersom den halva sjukskrivningen inte pågått i två hela intjänandeår. Tjänstemannen har i exemplet varit anställd under hela intjänandeåret och har därför tjänat in full semester det vill säga 25 betalda semesterdagar. När han tar ut sin semester får han alltså ut sin heltidslön samt 25 semestertillägg om 0,8 procent beräknat på heltidsmånadslönen.

### Exempel 2

En tjänsteman har varit oavbrutet halvt sjukskriven sedan februari 2005. Från och med maj 2006 beräknas tjänstemannen erhålla halv sjukersättning.

I detta exempel får tjänstemannen vid sin semester sommaren 2006 dessutom halvt sjukersättning. Trots detta ska han för hela semestern (25 semesterdagar) under det pågående semesteråret (1 april 2006 – 31 mars 2007) ha ut sin heltidslön jämte 25 semestertillägg. Det är nämligen först när semesterlönen från det 2006/2007 pågående intjänandeåret ska betalas ut som sysselsättningsgraden påverkas; det vill säga under semesteråret 2007/2008.

### Exempel 3

En tjänsteman är under intjänandeåret 2005/2006 halvt sjukskriven under perioden 1 maj – 31 december 2005 (245 dagar) och därefter helt sjukskriven under resten av intjänandeåret det vill säga 1 januari – 31 mars 2006 (90 dagar).

De första 180 dagarna – det vill säga till och med den 27 oktober – är semesterlönegrundande enligt 17 § SemL. Resterande tid med halv sjukskrivning till och med 31 december 2005 är visserligen inte semesterlönegrundande men ska ändå behandlas som heltid eftersom den halva sjukskrivningen inte pågått i två hela intjänandeår.

Exemplet fortsätter på nästa sida

Exempel 3 fortsätter...

Perioden 1 januari – 31 mars 2006 då tjänstemannen är helt sjukskriven är enligt tillämpningsanvisningarna inte semesterlönegrundande eftersom de 180 semesterlönegrundande dagarna redan förbrukats under den halva sjukskrivningstiden. Detta medför att perioden (90 dagar) räknas bort vid beräkningen av betald semester.

$$25 \times \frac{365-90}{365} = (18,8) = 19$$

När de 19 betalda semesterdagarna tas ut 2006 ska heltidslönen jämte semestertillägg på denna utbetalas.

### Partiell föräldraledighet

Vid föräldraledighet gäller att sysselsättningsgraden temporärt ändras under deltidfrånvaro såvida ledigheten inte är semesterlönegrundande.

### Exempel

En tjänsteman tog föräldraledigt 2 timmar per dag ("6-timmarsdag") under hela intjänandeåret 1 april 2005 – den 31 mars 2006. Ingen del av ledigheten var semesterlönegrundande. Sysselsättningsgraden blir därför 0,75. Om tjänstemannen återgår till heltid före 2006/2007 års semester kommer han trots detta endast få ut 75 procent av sin heltidslön under semestern. Semestertillägget 0,8 procent beräknas också på den lägre lönen.

## Kapitel 6

# Semesterlönegrundande frånvaro



Viss frånvaro har av lagstiftaren privilegierats så att den jämställs med arbetad tid i SemL. Denna semesterlönegrundande frånvaro regleras i 17 – 17 b §§ SemL enligt följande.

### De olika frånvarofallen som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen

#### Sjukledighet (17 § SemL)

Sjukledighet som inte beror på arbetsskada, är semesterlönegrundande under maximalt 180 dagar per intjänandeår (det vill säga cirka halva året). Beror sjukfrånvaron på arbetsskada blir hela intjänandeåret semesterlönegrundande. 180-dagarsmättet räknas kalendariskt, vilket innebär att även arbetsfria dagar som infaller under perioden ingår i de 180 dagarna. Det är dock bara de frånvarodagar under frånvaroperioden då arbetstagaren skulle ha arbetat som ersätts med semesterlön.

Sjukskrivning del av dag sker vanligen så att arbetstagaren vid exempelvis halvtids sjukskrivning arbetar halva dagen och är sjukfrånvarande resten av dagen med halv sjukpenning.

Arbetsdomstolen har i dom 1983 nr 149 fastslagit att en halv sjukledighetsdag räknas som en hel sjukdag i detta sammanhang. Vid tillämpning av 180-dagarsregeln förbrukas således en hel dag och inte en halv dag. Som framgår av "*partsgemensamma tillämpningsanvisningar*" under avsnittet "*ändrad sysselsättningsgrad*" (se sidan 72) tillämpas denna avräkningsmetod även på PTK-området.

Efter ett helt intjänandeår med sjukfrånvaro – helt eller delvis – utan längre uppehåll än 14 dagar i en följd upphör frånvaron att vara semesterlönegrundande. Så snart arbetstagaren återgått i arbetet i minst 15 dagar och därefter blir sjuk på nytt, får han eller hon räkna sig till godo ytterligare semesterlönegrundande frånvarotid om längst ett helt intjänandeår. Tidsgränsen är alltså sedan den 1 april 2010 ett år och inte två år som tidigare.

**Observera** att det handlar om ett helt intjänandeår som ska ha passerat för att gränsen ska vara nådd. Sker insjuknande under intjänandeåret, uppnås inte ett helt intjänandeår förrän nästa intjänandeår gått till ända. Detta innebär vid sjukdom som inte beror på arbetsskada att en arbetstagare som

insjuknat exempelvis den 15 april ett år tillgodoräknar sig semesterlönegrundande frånvarotid om 180 dagar både för resten av det intjänandeår då insjuknandet skedde och 180 dagar under nästa intjänandeår om sjukfrånvaron då består.

Det bör också observeras att tidsgränsen om ett helt intjänandeår även gäller de som är sjukskrivna del av dag. Detta är nytt jämfört med hur det var före den 1 april 2010, då det inte fanns någon bortre tidsgräns vid sjukfrånvaro del av dag.



Den ovan redovisade lagtillämpningen vid halv sjukskrivning med mera kommer vid tillämpning av avtalet att aktualiseras endast beträffande sådana rörliga lönedelar som faller under 0,5% - regeln (§ 4 mom 4:1 avtalet).

Den del av semesterlönen som beräknas på den fasta månadslönen följer andra regler. Beräkningen av antalet betalda semesterdagar följer 7 § SemL. Som framgår ovan (Kapitel 4) påverkas antalet betalda semesterdagar inte av frånvaro under del av dag. Antalet anställningsdagar minskar inte av sådan deltidfrånvaro. Är till exempel en tjänsteman halvt sjukskriven under ett helt intjänandeår blir anställningstiden likvärd 365 dagar och fullt antal betalda semesterdagar intjänas

$$\frac{25 \times (365 - 0)}{365} = 25$$

Tjänstemannens sysselsättningsgrad påverkas dock i vissa fall: se i Kapitel 5 sidan 71. Om tjänstemannen fortfarande är halvt sjukskriven vid semester-tillfället ska sjukavdrag inte göras under semestern.



### Föräldraledighet (17 a § SemL)

Ledighet enligt föräldraledighetslagen är semesterlönegrundande enligt följande.

1. då tillfällig föräldrapenning utges vid ledighet för vård av barn, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller 180 dagar för ensamstående förälder. Även de som omfattas av reglerna i 16 a kap. AFL om steglös avräkning har på samma sätt rätt till semesterlönegrundande frånvaro vid ledighet för vård av barn trots att de inte uppbär tillfällig föräldrapenning,
2. under tid då havandeskapspenning utgår,
3. då föräldrapenning utges 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. För de som exempelvis är gifta gäller att vardera föräldern maximalt kan utnyttja 120 dagar.

Med ensamstående förälder i detta sammanhang avses en förälder som inte har möjlighet att dela föräldraledigheten med annan.

### Exempel 1

Om ena föräldern har föräldraledighet i 120 dagar och den andra föräldern 280 dagar blir 120 dagar för vardera föräldern semesterlönegrundande.

### Exempel 2

Tar däremot ena föräldern ut 250 dagar och den andra 30 dagar blir endast  $120 + 30 = 150$  dagar semesterlönegrundande.

Fosterföräldrar som är berättigade till föräldrapenning blir i semesterhänseende likställda med biologiska föräldrar.

Vid tillfällig vård av barn är privilegieringen begränsad av föräldraförsäkrings- och föräldraledighetsreglerna till för närvarande högst 120 dagar per år och barn under 12 år (16 år om barnet är handikappat) eller 180 dagar för ensamstående förälder. Vid vårdnadshavarens sjukdom gäller dock max 60 dagar. Begränsningen om en semesterlönegrundande frånvarotid om 120 alternativt 180 dagar är kopplad till intjänandeåret.

**Observera** att den semesterlönegrundande perioden vid föräldraledighet med anledning av barnets (eller vid flerbarnsbörd barnens) födelse eller adoption är knuten till barnets (eller vid flerbarnsbörd barnens) födelse eller adoption och inte till intjänandeåret. Detta betyder att förälder endast kan berättigas en gång per tillfälle, men att den semesterlönegrundande perioden givetvis kan överlappa flera intjänandeår.



Tas föräldraledigheten exempelvis ut som halva dagar gäller samma principer som vid halv sjukskrivning (se ovan). Tjänstemannens sysselsättningsgrad sänks inte så länge den partiella föräldraledigheten är semesterlönegrundande. Se under avsnittet "Begreppet ändrad sysselsättningsgrad" i Kapitel 5 sidan 71.



### Ledighet för smittbärare (17 b § p 1)

Om arbetstagare är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare är 180 dagar semesterlönegrundande per intjänandeår.

### Ledighet vid vård av närstående (17 b § p 2)

Ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närståendevård är semesterlönegrundande i den mån frånvaron inte överstiger 45 dagar per intjänandeår.

### Ledighet för viss utbildning (17 b § p 3)

Arbetstagare som får teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) har rätt att räkna 180 dagar som semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret. Detsamma gäller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Även enligt annan lag kan ledighet för utbildning medföra rätt till semesterlön. Detta gäller vid deltagande i utbildning med betald ledighet enligt förtroendemannalagen samt enligt arbetsmiljölagen då skyddsombud deltar i utbildning.

Vidare intjänas naturligtvis semesterrätt under intern företagsutbildning och vidareutbildning som sker på arbetsgivarens initiativ.

### Ledighet för viss utbildning inom totalförsvaret (17 b § p 4)

Ledighet för grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt är semesterlönegrundande i den mån frånvaron inte överstiger 60 dagar.

### Ledighet vid svenskundervisning för invandrare (17 b § p 5)

Ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare med mera utgör i sin helhet semesterlönegrundande frånvaro.

## Samordningsfrågor med mera

Gemensamt för den semesterlönegrundande frånvaron är att frånvarodagarna räknas kalendariskt det vill säga alla kalenderdagar från och med första till och med sista dagen ingår i frånvaroperioden.

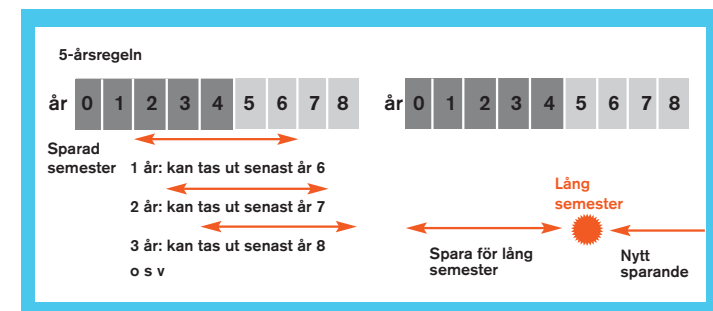
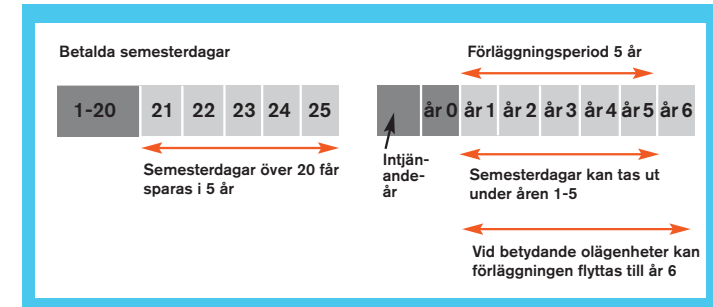
De olika frånvarotyperna gäller oberoende av varandra. Med detta avses att flera olika frånvarotyper kan infalla under samma semesterår. Den semesterlönegrundande tiden blir då summan av perioderna.

## Kapitel 7

# Sparande av semester



Arbetstagaren har enligt 18 § SemL rätt att spara det antal betalda semesterdagar som överstiger 20. Med detta har avsetts att maximalt 5 semesterdagar kan sparas per semesterår. Enligt förarbetena kan även överenskommelse träffas om att spara flera dagar än 5 om arbetstagaren har rätt till längre semester än vad lagen föreskriver. Möjlighet till sådan överenskommelse föreligger därför enligt avtalet (se nedan). Den semester som sparas enligt SemL (lagsparad semester) och den semester som sparas enligt avtalet (avtalsparad semester) följer i viss mån olika regler.





### "Lagsparad" semester

För de maximalt 5 betalda semesterdagar som kan sparas enligt SemL gäller följande.

Sparade semesterdagar ska läggas ut inom 5 år från utgången av det semesterår då de sparades (18 § 2 st SemL). Om betydande svårigheter uppstår kan dock överenskommelse träffas om att lägga ut semestern år 6 (20 § 2 st SemL). Semesterdagar får inte sparas under semesterår då sparad semester tas ut.

**Observera** att förläggningen är fri under 5-årsperioden. Enstaka dagar kan tas ut vid olika tillfällen under perioden trots att de sparades samma semesterår. Vidare följer naturligtvis av regelns formulering att 5-årsregeln gäller individuellt för varje semesterdag. Semester som till exempel sparas år 1, 2 eller 3 ska tas ut senast år 6, 7 respektive 8 och så vidare.

Så kallad "*långsemester*" (10 veckor år 6) kan därför aldrig bli en nödvändig följd av SemLs regler. Sparande av semester ger emellertid möjlighet till långsemester vart 6:e år.

Arbetstagaren bestämmer själv enligt huvudregeln vilket semesterår han ska ta ut den sparade semestern (20 § 1 st SemL). Arbetsgivaren har inte rätt att lägga ut sparad semester enbart på grund av att arbetstagaren slutar sin anställning hos arbetsgivaren (se AD 1998 nr 100). Den sparade semestern ska – om den överstiger 4 dagar – läggas ut i samband med den ordinarie semestern om inte annat avtalats (21 § SemL). Denna regel innebär i normalfallet att den sparade semestern indirekt kopplas till sommaren via reglerna om förläggning av huvudsemestern. Vill arbetstagaren lägga ut den sparade semestern vid annan tidpunkt ska arbetsgivaren meddelas senast 2 månader i förväg (19 § 1 st SemL). Förläggningen av sparad semester åskådliggörs på sidan 82.

Vill arbetsgivaren förhindra att sparad semester förläggs till visst semesterår kan han åberopa särskilda skäl (20 § 1 st SemL). Bestämmelsen ska enligt motiven tillämpas restriktivt och på sådant sätt att arbetstagarens intressen i största möjliga utsträckning tillgodoses.

Arbetstagaren ska i samband med utläggandet av årets semester underrätta arbetsgivaren om han vill spara respektive ta ut sparad semester. Underrättelsen behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren lämnat besked om hur många betalda semesterdagar arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till (19 § SemL).

De olika underrättelseskyldigheterna enligt SemL sammanfattas på nästa sida.

### "Avtalssparad" semester – mom 5:1

"Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall överenskomma om hur ovan nämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta."

Utgångspunkten för ovan nämnda möjlighet att spara "överskjutande semesterdagar" har varit att sparandet sker (förutom de regler som anges i mom 5:1) enligt SemLs regler för sparande av semester.

Skälet till att överenskommelse måste träffas är att den sammanhängande semestern annars skulle kunna bli så lång att verksamheten vid företaget skulle kunna försvåras. Genom överenskommelse kan långsemester planeras och eventuella problem härigenom undanröjas.

## Ordning för uttag av sparad semester – mom 5:2

"Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år."

Mom 5:2 föreskriver ordningsföljden för uttag av sparade semesterdagar. Detta har ansetts nödvändigt då semesterlönen för sparade semesterdagar kan variera beroende på sysselsättningsgraden under intjänandeåret före sparåret.

Tjänstemannen ska underrätta arbetsgivaren...	Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen...
<p>... om tjänstemannen önskar nyttja – helt eller delvis – de obetalda semesterdagarna. Beskedet är bindande.</p>	<p>... om antal eller beräknat antal obetalda semesterdagar som tjänstemannen har rätt till.</p>
<p>... om att spara eller ta ut sparade semesterdagar, i anslutning till annan semester, senast i samband med att huvudsemestern förläggs.</p>	<p>... om beslutad semesterförläggning senast 2 månader (minst 1 månad) före semesterns början.</p>
<p>... om uttag av sparade semesterdagar utan anslutning till annan semester senast 2 månader i förväg.</p>	

## Semesterlön för sparad semester – mom 5:3

"Semesterlön för sparad semester beräknas enligt mom 4:1 (exkl anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5% skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4."

Semesterlönen för sparad semesterdag beräknas som semesterlön för ordinarie semester med följande skillnader:

- anmärkning 1 till mom 4:1 ska inte tillämpas då sparade semesterdagar alltid är betalda semesterdagar
- semesterlönen för rörlig lön beräknas på inkomstunderlaget för det intjänandeår som föregår det semesterår då sparad semester uttas
- all frånvaro under ovannämnda intjänandeår ska behandlas som semesterlönegrundande frånvaro
- för varje semesterdag som sparats gäller att "den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen" ska anpassas till tjänstemannens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

## Exempel

En tjänsteman har sparad 5 semesterdagar varje semesterår under 4 års tid. Under det 5:e året ska tjänstemannen ta ut sina 20 sparade semesterdagar. Under det 1:a semesteråret arbetade tjänstemannen 30 timmar per helgfri vecka under 5 månader, och även dessförinnan, men efter 5 månader ändrades hans arbetstid till full ordinarie arbetstid, det vill säga 40 timmar per helgfri vecka. Tjänstemannen har sedan ändringen av arbetstiden arbetat heltid. Under det 4:e semesteråret var tjänstemannen sjuk under 45 dagar. Semesterlönen för de 20 dagarnas sparade semester beräknas sålunda.

Först beräknas sysselsättningsgraden för sparår 1. Under intjänandeåret var sysselsättningsgraden

$$\frac{30}{40} = 0,75$$

Sysselsättningsgraden för sparår 2 är

$$\left( \frac{5 \times 30}{40} + \frac{7 \times 40}{40} \right) : 12 = 0,90$$

Sysselsättningsgraden för sparår 3, 4 och 5 är 1.

Under intjänandeåret som föregick uttagsåret hade tjänstemannen fått en rörlig lön om totalt 28 200 kronor. Under uttagsåret vid semester-tillfället var den fasta månadslönen 21 400 kronor.

Sysselsättningsgradsanpassad månadslön för 1:a sparåret

$$21\,400 \times 0,75 = 16\,050 \text{ kr}$$

Sysselsättningsgradsanpassad månadslön för 2:a sparåret

$$21\,400 \times 0,90 = 19\,260 \text{ kr}$$

Sysselsättningsgradsanpassad månadslön för 3:e och 4:e sparåret

$$21\,400 \times 1 = 21\,400 \text{ kr}$$

Semesterlön avseende fast lön för sparad semester sparår 1 (5 dagar)

$$16\,050 \times 4,6\% \times 5 + 16\,050 \times 0,8\% \times 5 = 4\,334 \text{ kr}$$

Semesterlön på den fasta lönen för sparad semester från sparår 2 (5 dagar). (Beräkningen förenklas härefter genom att 4,6 procent och semesterläggget om 0,8 procent räknas samman till totalt 5,4 procent.)

$$19\,260 \times 5,4\% \times 5 = 5\,200 \text{ kr}$$

Exemplet fortsätter på nästa sida

Semesterlön för fast lön sparår 3 och 4 (10 dagar)

$$21\,400 \times 5,4\% \times 10 = 11\,556 \text{ kr}$$

Semesterlön för rörlig lön (20 semesterdagar)

$$20 \times 0,5\% \times \left( 28\,200 + \frac{45 \times 28\,200}{365 - 26 - 45} \right) = 3\,252 \text{ kr}$$

(Talet 26 är antalet kalenderdagar som ingått i semesterledigheten som uttagits under intjänandeåret.)

Den totala semesterlönen för sparad semester blir

$$4\,334 + 5\,200 + 11\,556 + 3\,252 = 24\,342 \text{ kr}$$

När ovanstående 24 342 kr för de 20 sparade semesterdagarna tas ut måste givetvis löneavdrag göras på den ordinarie månadslönen för den period semestern tas ut. Avdraget beräknas på följande sätt.

$$20 \times 4,6\% \times 21\,400 = 19\,688 \text{ kr}$$

Tas den sparade semestern ut under en och samma kalendermånad blir lönen denna månad

$$21\,400 - 19\,688 + 24\,342 = 26\,054 \text{ kr}$$

## Kapitel 8

# Utbetalning av semesterlön

Reglerna om utbetalning av semesterlön är reglerade i kollektivavtalet och skiljer sig i viss mån från SemLs regler i 26 §. Skillnaden hänger samman med att regeln om beräkning av semesterlön på rörlig lönedel är annorlunda utformad i kollektivavtalet jämförd med SemL vid tillämpning av sammalöne-regeln.

Om kollektivavtal gäller på arbetsplatsen är det sålunda avtalets regler om utbetalning av semesterlön som ska tillämpas och inte SemLs. Här nedan beskrivs SemLs och avtalets regler.

I ett avseende ska emellertid SemLs regel i 26 a § tillämpas och det är i den situationen som vi behandlar i slutet av detta kapitel, att det förelegat hinder mot att lägga ut semesterledighet med semesterlön under semesteråret.

## Semesterlagen

§ Enligt 26 § SemL ska arbetsgivaren betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. Är samma-löneregeln tillämplig enligt 16 a § SemL och det finns rörliga lönedelar, som förfallit under semesteråret, ska semesterlön för den rörliga lönen utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Från och med den 1 april 2010 gäller en ny regel – 26 a § SemL – som har samband med tidpunkten för semesterledighet med semesterlön. Regeln tar närmast sikte på den situationen att den betalda semesterledigheten av någon anledning inte har kunnat läggas ut under det aktuella semesteråret. Vi återkommer till detta i slutet av detta kapitel.

## Förbud mot hopkoppling av semesterlön och arbetslön

I förarbetena till SemL betonas att 26 § SemL ger uttryck för en viktig princip, nämligen att semesterlönen ska användas i samband med semestern, samt att hindra avtal om att semesterlön ska inkluderas i arbetslönen. Avvikelse från denna regel får bara ske genom kollektivavtal som slutits eller godkända av central arbetstagarorganisation.

Som nämns i kap 2 sidan 22 får ifråga om tidsbegränsade anställningar om högst tre månader avtal träffas om att semesterledighet inte ska läggas

ut. Avtal får också inom ramen för en sådan kort tidsbegränsad anställning träffas om att semesterersättningen "bakas" in i den successivt utgående lönen. För att ett sådant avtal ska vara giltigt krävs att det tydligt och öppet redovisas att semesterersättning ingår samt att detta också faktiskt innebär att lönen ökas.



## Kollektivavtalets § 4 mom 4:5

"Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

*Huvudregel:* Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern. Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

### *Undantag 1:*

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

### *Undantag 2:*

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång."

Enligt huvudregeln i mom 4:5 ska arbetsgivaren utbetala den på semester-tiden belöpande fasta månadslönen jämte semestertillägg om 0,8 procent vid det ordinarie löneutbetalningstillfället, i samband med semestern. Normalt bör ordinarie lönerutin kunna användas vid utbetalning av semestertillägg för fast lön. Vanligen utges lön i efterhand, det vill säga i slutet av den månad då arbetet utförts. Inget hindrar att semestertillägget, efter lokal överenskommelse, utbetalas före huvudsemestern.

Semestertillägget om 0,5 procent vid rörlig lön utbetalas senast vid semesterårets slut. Arbetsgivaren kan utbetala detta semestertillägg tidigare. Enligt undantag 1 gäller att om tjänstemannen är avlönad med rörlig lön till väsentlig del, har tjänstemannen rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semester få utbetalt ett à contobelopp som arbetsgivaren uppskattat. Å contobeloppet bör vara minst lika stort som genomsnittlig månatlig rörlig lön. Senast vid semesterårets utgång ska arbetsgiva-

ren utbetala eventuell återstående semesterlön. Om arbetsgivaren har möjlighet att utbetala det exakta semestertillägget för rörlig lön i samband med semesteren bör han göra detta.

Undantag 2 utgör den enda punkten i § 4 som berör det fallet att intjänandeår och semesterår överenskommit att sammanfalla. Detta har varit nödvändigt mot den bakgrunden att SemLs regler om utbetalning av semesterlön innan semesteråret gått till ända skulle omöjliggöra semesterlöneutbetalning enligt lagen och därmed också omöjliggöra sammanförande av intjänande- och semesterår. Hela § 4 i avtalet utgår i övrigt från att semesteråret börjar 1 april och intjänandeåret föregår semesteråret.

Ordalydelsen ..."kan arbetsgivaren"... innebär att arbetsgivaren är skyldig att utbetala så kallad resterande semesterlön avseende rörlig lön/lönedel. Ordet "kan" möjliggöra dock att arbetsgivaren utbetalar resterande semesterlön innan semesteråret gått till ända. Vidare är innebörden att arbetsgivaren omedelbart efter semesterårets slut kan utbetala resterande semesterlön utan att avvakta ordinarie löneutbetalningstillfälle. Om emellertid ordinarie löneutbetalningstillfälle infaller exempelvis dagen efter semesterårets utgång och semesterlönen på den grunden inte kan utbetalas får arbetsgivaren vänta till nästa ordinarie utbetalningstillfälle.

Om således lönerutiner, bokföringsrutiner eller liknande omöjliggör utbetalning av semesterlönen vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle får nästkommande utbetalningstillfälle användas. Om tillämpad ordning vid företaget innebär att tjänstemannen inte kan få sin semesterlön under rimlig tid efter semesterårets utgång måste arbetsgivaren betala ut semesterlönen utan iakttagande av ordinarie lönerutin.

### **Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut**

Inte så sällan händer det att en tjänsteman av något skäl inte har kunnat ta ut all semester under semesteråret. Det kan exempelvis ha varit fråga om en längre tids sjukdom under vilken tjänstemannen inte kunnat ta ut sin semester.

Före den 1 april 2010 innebar SemL att alla dagar som inte kunde läggas ut under semesteråret, ersattes med semesterlön vid semesterårets slut såvida de inte sparades. Denna rätt till semesterlön har nu genom 26 a § SemL begränsats. Regeln i 26 a § SemL som trädde i kraft den 1 april 2010 innebär följande.

För det fall arbetstagarens betalda semesterdagar inte har sparats och inte heller har kunnat läggas ut under semesteråret, omvandlas viss del av semesterdagarna som inte kunde läggas ut till en fordran på semesterlön medan övrig semester förs till nästkommande semesterår. Semesterlön utges endast för de semesterdagar som tillsammans med de dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger 25 och ska utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång. De dagar som inte omvandlas läggs ihop med de dagar som har intjänats under det år då intjänad semester inte kunde läggas ut för att användas kommande semesterår. Syftet är att arbetstagaren ska ha 25 semesterdagar, eller så många som tjänats in, vid ingången till det nya semesteråret. Arbetstagaren ska på så sätt efter en längre frånvaroperiod kunna få betald semesterledighet. Är arbetstagaren även semesterår 2 förhindrad att ta ut semesterledigheten, flyttas den fram till det semesterår då något hinder inte längre föreligger.

Regeln i 26 a § SemL innebär här en anpassning till EGs arbetstidsdirektiv. En bärande princip enligt direktivet är att betald semesterledighet aldrig kan ersättas med pengar annat än när anställningen upphör. Principen har i 26 a § nyanserats en smula framför allt för att tillgodose två intressen, dels för att arbetstagaren när hindret för utläggning av semester så småningom bortfallit så långt det är möjligt ska ha 25 betalda semesterdagar, dels för att undvika en ordning med att en stor mängd betalda semesterdagar, som flyttas framåt i tiden, måste läggas ut när arbetstagaren återkommer till arbetet efter en längre tids frånvaro. Genom regeln i 26 a § undviks att arbetstagaren när denne kommer tillbaka efter en längre tids frånvaro inte har någon betald semester alls.

### Exempel

En arbetstagare är sjuk under semesteråret i sådan omfattning att hans 25 semesterdagar inte kan läggas ut. Under samma år intjänas ytterligare 13 semesterdagar (eftersom endast 180 dagar är semesterlönegrundande). Vid semesterårets slut har arbetstagaren 25 inestående semesterdagar som inte kunnat tas ut. För att arbetstagaren ska kunna ta ut 25 semesterdagar under kommande semesterår, ska 13 av de 25 inestående semesterdagarna ersättas med semesterlön senast en månad efter semesterårets utgång. Kvar blir då 12 av de inestående dagarna. Dessa och de 13 semesterdagar som intjänats under det innevarande året, det vill säga sammanlagt 25 semesterdagar, avsätts för det nästkommande semesteråret.

Den del av de semesterdagar som ska ersättas med semesterlön ska således betalas senast en månad efter semesterårets utgång. Arbetsgivaren kan välja mellan procentregeln och sammalöneregeln, dock under förutsättning att arbetsgivaren får tillämpa den senare regeln. Tillämpas sammalöneregeln är det vecko- eller månadslönen vid semesterårets utgång som läggs till grund för beräkningen. Tillämpas procentregeln är det lönen under intjänandeåret som styr värdet av semesterdagarna. Vad nyss sagts gäller för det fall SemL är tillämplig och något kollektivavtal inte finns. På de arbetsplatser där tjänstemannaavtalet gäller, är det avtalets regler om beräkning av semesterlön som ska tillämpas och inte SemLs regler.

Avvikelse får ske genom kollektivavtal på förbunds nivå, vilket är särskilt motiverat om intjänandeår och semesterår är sammanfallande.

Om arbetsgivaren varit skuld till att tjänstemannen inte fått ut sin semester kan tjänstemannen utöver sin rätt till semesterlön vara berättigad till allmänt (ideellt) skadestånd (se Kapitel 12). *Observera* även reglerna om preskription i Kapitel 12.

## Kapitel 9

# Semesterersättning



### Semesterlagen

När en arbetstagare slutar sin anställning upphör givetvis möjligheten att få ut eventuell uttagen semesterledighet. Återstår gör endast rätten till ersättning för sådan semesterlön som tjänats in men inte utbetalats – så kallad semesterersättning (28 § SemL). Semesterersättningen kan utgå för uttagen ordinarie semesterlön och semesterlön för sparad semester.

Vid byte av anställning inom koncern kan semesterförmånerna istället överföras till den nya arbetsgivaren (se Kapitel 11).

Träffas överenskommelse om övergång till sammanfallande intjänande- och semesterår kommer arbetstagaren under ett och samma semesterår ha förvärvat semesterrätt under två hela intjänandeår. Semesterersättning ska då utgå för den semester som intjänats under det intjänandeår som föregår semesteråret.

Vid tillämpning av SemL beräknas semesterersättningen enligt grunderna för beräkning av semesterlön (29 § SemL), det vill säga sammalöneregeln enligt 16 a § eller procentregeln enligt 16 b § SemL.



### Kollektivavtalet

På de arbetsplatser där tjänstemannaavtalet gäller, ska ifråga om beräkning av semesterersättning avtalets nedanstående regler tillämpas och inte SemLs regler.

#### § 4 Mom 4:2

"Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande sysselsättningsgrad – se mom 4:4."

Semesterersättning utgörs av semesterlön, som inte utbetalas i samband med semester. Semesterersättningen per semesterdag för fast lön utgörs

4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag. Till detta ska läggas semestertillägg för såväl fast som rörlig lön.

#### Exempel

En tjänsteman slutar sin anställning den 31 augusti ett år. Under det pågående semesteråret har han tagit ut 20 semesterdagar. 5 betalda semesterdagar kvarstår outtagna. Tjänstemannen har dessutom 20 sparade semesterdagar inestående. Härutöver måste antalet betalda semesterdagar från det pågående intjänandeåret beräknas. Antalet anställningsdagar 1 april–31 augusti är 153. Beräkningen sker enligt följande.

$$25 \times \frac{153}{365} = (10,48) = 11$$

Totala antalet betalda semesterdagar när anställningen upphör blir följaktligen.

$$5 + 20 + 11 = 36$$

Tjänstemannens månadslön är 24 500 kr när anställningen upphör. Rörliga lönedelar förekommer inte. Semesterersättningen beräknas på följande sätt.

$$36 \times 4,6 \% \times 24\,500 = 40\,572 \text{ kr}$$

Härtill kommer semestertillägget på fast lön

$$36 \times 0,8 \% \times 24\,500 = 7\,056 \text{ kr}$$

$$\text{Total semesterersättning } 40\,572 + 7\,056 = 47\,628 \text{ kr.}$$

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som semesterlön för sparad semester enligt mom 5:3.

### Utbetalning av semesterersättning

§ Semesterersättningen ska enligt 30 § i SemL betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast 1 månad efter anställningens upphörande. Föreligger hinder mot att beräkna semesterlönen inom denna tid ska den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde. Ett sådant hinder kan enligt motiven exempelvis vara att det av datatekniska skäl kan vara svårt att beräkna och betala ut slutlönen på den avslöningsdag som följer närmast efter anställningens upphörande. Det är svårt att tänka sig att sådana skäl skulle kunna åberopas idag.

## Kapitel 10

### Förskottssemester

§ Med förskottssemester enligt 29 a § SemL förstås sådan betald semester som utgått redan under det första anställningsåret eller i övrigt utan att vara intjänad. Det senare kan exempelvis bli fallet vid ändring av semesteråret. En arbetstagare som utan invändning mottar betald semester utan motsvarande intjänande får enligt Arbetsdomstolens praxis anses ha mottagit förskottssemester.

Om en arbetsgivare utger betald semester redan under det första anställningsåret så ska enligt gällande rätt den erhållna semestern anses ha utgjort förskottssemester såvida det inte av omständigheterna klart framgår att parterna har avsett att tillämpa sammanfallande intjänande- och semesterår.

Reglerna i SemL innebär att det är den i förskott erhållna semesterlönen som ska avräknas mot semesterersättningen och inte dag mot dag.

### Avräkning

§ Avräkning från semesterersättningen får enligt huvudregeln (29 a § SemL) ske om anställningen upphör inom 5 år från den dag förskottssemesterlönen utgick. Observera att avräkning får inte ske från vanlig lön utan endast från semesterersättning.

Undantag från huvudregeln görs om anställningen upphört på grund av

1. att arbetstagaren är sjuk
2. att arbetstagaren frånträder sin anställning då arbetsgivaren i väsentlig grad åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet (4 § 3 st LAS)
3. att arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet vid arbetsbrist. Arbetsbristen kan exempelvis ha orsakats av driftsinskränkningar, organisationsförändringar och dylikt. Däremot görs numera ett uttryckligt undantag för konkurs. I konkursfallen ska alltså förskottssemester avräknas om inte huvudregeln (5-årsregeln) är tillämplig.

I dessa fall (1–3) har arbetsgivaren inte rätt till avräkning även om anställningen upphör inom 5-årsgränsen.

En ytterligare förutsättning för att avräkning ska få ske är att arbetstagaren tagit ut förskottssemestern frivilligt. Om arbetsgivaren mot arbetstagarens

vilja lagt ut betald semesterledighet innan denna tjänats in torde arbets- tagaren inte behöva finna sig i att avräkning sker. Av detta följer också att arbetsgivaren inte i efterhand kan ensidigt förklara att viss ledighet utgjort förskottssemester.



## Regler om semester för nyanställda – § 4 mom 6

”Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av:

- 1) arbetstagarens sjukdom
- 2) förhållande som avses i § 6 tredje stycket första meningen lagen 1974:12) om anställningsskydd, eller [ Numera: förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller]
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

### Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i § 29 tredje stycket semesterlagen [ Numera: 29 a § SemL].”

Mom 6 reglerar semester för nyanställda och är en så nära anpassning som möjligt av äldre kollektivavtalsbestämmelser om ledighet utan löneavdrag till SemLs regler om förskottssemester. Om tjänstemannen beviljas ledighet utan löneavdrag konsumerar han i motsvarande mån sin rätt till obetalda semesterdagar.

## Exempel

En nyanställd tjänsteman har rätt till 5 betalda semesterdagar (och 20 obetalda). Företaget tillämpar semesterstängning i 4 veckor under sommaren. Tjänstemannen beviljas ledighet utan löneavdrag under 3 veckor (15 semesterdagar). Efter semesterstängningen kvarstår i semesterhänseende rätt till 5 obetalda semesterdagar, såvida han inte tidigare avstått från dessa.

I enlighet med förda diskussioner mellan SAF och PTK rekommenderas företagen att i samband med att skriftlig överenskommelse träffas om ledighet utan löneavdrag också klargöra att antalet obetalda semesterdagar reduceras i motsvarande mån. Detta gäller även i de fall, där förskotterad semesterlön utges enligt 29 a § SemL.

Avtalstexten har i princip bibehållits oförändrad. Detta har bland annat medfört att det i första stycket hänvisas till reglerna om tjänstledighet för de tjänstemän som vill ha längre ledighet än de 25, 28 respektive 30 dagarna enligt avtalet. Däremot hänvisas inte till reglerna om obetald semester.

Det i förskott erhållna beloppet ska beräknas så att ett fingerat tjänstledighetsavdrag görs för förskottssemestertiden.



Av anmärkningen till mom 6 framgår att 29 a § SemL om förskottssemester blir tillämplig om skriftlig överenskommelse inte träffats enligt avtalets föreskrift. Den mest påtagliga konsekvensen av detta blir att arbetstagaren aldrig behöver acceptera att förskottssemesterbeloppet dras av från slutlönen om inte skriftlig överenskommelse träffats. 29 a § SemL medger att förskottssemesterlönen avräknas mot semesterersättning men inte mot lön. En viktig skillnad mellan avtalet och SemL är att 5-årsgränsen utgår från olika tidpunkter. Enligt avtalet räknas 5-årsgränsen från den första anställningsdagen medan den i SemL utgår från den dag då förskottssemesterlönen utbetalades.



## Förskottssemester vid sammanfallande intjänande- och semesterår

Bestämmelsen i avtalets "§ 4 Semester" andra momentet innebär att det är möjligt att träffa lokala överenskommelser om sammanfallande semesterår som intjänandeår.

När anställningen, vid företag med sammanfallande intjänande- och semesterår börjar, första semesteråret, har tjänstemannen rätt till semesterledighet med semesterlön i proportion till det antal anställningsdagar som återstår av semesteråret. Därutöver kan överenskommelse träffas om förskottssemester enligt avtalets regler "Semester för nyanställda moment 6". Det är bara denna förskottssemester som arbetsgivaren har stöd i avtalet att göra avräkning för, om anställningen upphör inom 5 år från den dag då anställningen började och förutsättningarna i övrigt enligt avtalet är uppfyllda.

Från och med första dagen i varje nytt semesterår, har tjänstemannen rätt till full betald semester. Tjänstemannen får således semesterförmåner innan de har tjänats in. Men någon förskottssemester som avses i avtalets "Semester för nyanställda" är det dock inte frågan om. Om en anställning som pågått några år sägs upp av någondera parten och kommer att upphöra innan semesterårets utgång, kan tjänstemannen få ut mer semester än han/hon hinner tjäna in. Enligt avtalet kan löneavdrag inte göras för den icke intjänade semestern. Eventuell avräkning mot lön kan endast komma ifråga mot erhållen förskottssemester under det första semesteråret i anställningen.

§ Enligt SemL kan arbetsgivaren bara göra avdrag mot inestående semesterrätt. För att göra löneavdrag krävs det att det finns kollektivavtal (se AD 1956 nr 9). Vid sammanfallande intjänande- och semesterår finns det normalt ingen möjlighet för arbetsgivaren att kompensera sig för den betalda men inte intjänade semestern, såvida det inte finns sparade semesterdagar från tidigare semesterår att göra avräkning mot.

## Kapitel 11

# Anställningsbyte och övergång av företag

## Anställningsbyte

§ En arbetstagare som byter anställning under pågående semesterår och som tagit ut semester i den gamla anställningen har bara rätt att ta ut vad som återstår av semesterdagarna i den nya anställningen (6 § SemL). Semestern hos den nye arbetsgivaren är obetald såvida inte förskottssemesterlön utgår eller sammanfallande intjänande- och semesterår tillämpas.

### Exempel 1

En arbetstagare som byter anställning den 1 augusti och i den gamla anställningen tagit ut 15 semesterdagar har i den nya anställningen endast rätt till återstoden det vill säga i normalfallet 10 semesterdagar.

Anställningsbytet ger med andra ord ingen rätt till längre semester under det pågående semesteråret. Sker anställningsbytet efter den 31 augusti har arbetstagare inte rätt till fler än 5 semesterdagar oavsett hur många dagar som tagits ut i den föregående anställningen (4 § 1 st SemL).

### Exempel 2

En arbetstagare byter anställning den 15 september och har i den förra anställningen fått ut 10 semesterdagar. Arbetstagaren har i det fallet endast rätt att få ut 5 dagar av den nya arbetsgivaren.

**Observera** att 5-dagarsregeln endast gäller under förutsättning att den nya arbetsgivaren tillämpar föregående år som intjänandeår. Vid sammanfallande intjänande- och semesterår, se under Kapitel 2 Semesterns längd, sidan 13.

På arbetsgivarens begäran är en arbetstagare som bytt anställning och som vill få ut semesterdagar i den nya anställningen skyldig att visa hur många semesterdagar han fått ut i den gamla anställningen.



Denna bevisbörderegeln har föranlett parterna att i avtalets § 11 mom 3:9 införa följande bestämmelse.

"När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han

har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren skall lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget. Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först”

## Anställningsbyte inom koncern

§ Byter arbetstagaren anställning inom samma koncern har han möjlighet att överföra samtliga semesterrättigheter (till exempel sparad semester) till den nye arbetsgivaren (31 § 2 st SemL). En förutsättning är dock att arbetstagaren inte redan fått ut semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han meddelar båda arbetsgivarna sitt önskemål inom en månad från sista anställningsdagen i den förra anställningen (31 § 2 st SemL).

**Observera** att den så kallade 5-dagarsregeln i 4 § 1st SemL (se Kapitel 2, Semesters längd sidan 13) inte är tillämplig vid anställningsbyte inom koncernen.



### § 4 Mom 3:4

”För vid företaget befordrad eller nyanställd tjänsteman skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.”

## Övergång av företag

§ Arbetstagarens rätt enligt SemL eller avtalet påverkas inte av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § LAS (se 31 § 1 st SemL). Detsamma gäller vid övergång av verksamhet i samband med konkurs. Bestämmelsen tar sikte på de fall då exempelvis ett bolag överlåter hela sin verksamhet eller del av denna till ett annat bolag. Däremot åsyftas inte fallet att äganderättsförhållandena i ett bolag ändras t ex genom aktieöverlåtelse.

Förvärvaren är ansvarig mot arbetstagarna för semesterförmåner som intjänats men inte förfallit före överlåtelsen. Ansvaret omfattar inte semester som skulle ha utgått före överlåtelsen. För att få ut sådana förfallna semesterfordringar måste arbetstagaren vända sig mot den tidigare arbetsgivaren med sitt ersättningsanspråk. Den tidigare arbetsgivaren blir inte i något fall fri från ansvar för semesterförmåner som hänför sig till tiden före överlåtelsen.

## Kapitel 12

## Twister

### Skadestånd

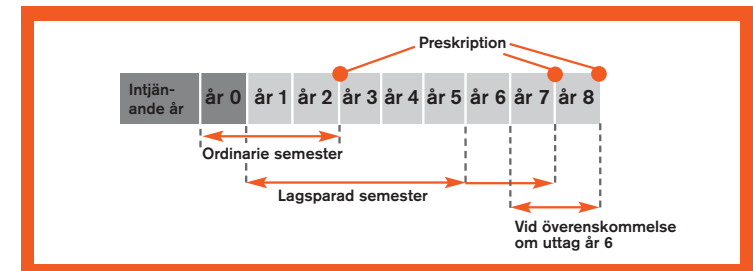
§ I 32 § SemL fastslås att arbetsgivare som bryter mot lagen är skyldig att betala ersättning dels för utebliven semesterlön eller semesterersättning samt dels för uppkommen skada. Det sistnämnda kan innefatta exempelvis ersättning för avbokningsavgifter med mera som arbetstagaren tvingats betala.

Skadeståndsskyldigheten avser inte bara ekonomisk utan även så kallad ideell skada (allmänt skadestånd). En ideell skada kan bestå i att arbetstagaren får personligt obehag genom att gå miste om en förmån som han sätter stort värde på.

Arbetsdomstolen har i en dom (AD 1983 nr 123) slagit fast att arbetstagaren kan få allmänt (ideellt) skadestånd enligt semesterlagen om arbetstagaren ändrar tidigare meddelat beslut om semester. Arbetstagaren kan enligt domen också få ersättning för ekonomisk skada som består i att han genom återkallandet av semestern gått miste om en gratis utlandsresa.

### Preskription

§ Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd måste enligt 33 § SemL väcka talan inom 2 år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått ut den semesterförmånen som fordran grundar sig på. Väcks inte talan i rätt tid är talerätten förlorad och fordran preskriberad.



**Observera** att för sent väckt talan om semesteranspråk ogillas av domstolen endast under förutsättning att svarandeparten gjort invändning om preskription. Görs inte sådan invändning omedelbart anses parten ha avstått från sin möjlighet att åberopa preskription (se AD 1998 nr 78).



Vid så kallad avtalsssparande av semester (se sidan 81) ska överenskommelse träffas om förläggning av den sparade semestern till visst år. Preskriptionen inträder då först 2 år efter utgången av det överenskomna uttagsåret.

§ I kapitel 8 nämns den situationen att intjänad semester inte har kunnat läggas ut under semesteråret. Enligt 26 a § SemL kan det medföra att semesterförmånen flyttas fram och blir inestående under en längre period, ibland flera år. Eftersom fråga kan uppkomma om detta kan leda till att förmånen preskriberas enligt 33 § SemL, uttalas i prop. 2009/10:4 sid 61 att det inte finns någon risk för preskription. Betalda semesterdagar som enligt 26 a § SemL på detta sätt blir inestående kan inte betraktas som förmåner som skulle ha erhållits under det semesterår då de ursprungligen skulle ha lagts ut.

### Tolkningsföreträdet

I vissa fall kan tolkningsföreträdesreglerna i MBL bli tillämpliga.

§ Har överenskommelse träffats om viss utläggning av semestern och vill sedan arbetsgivaren ändra semesterförläggning är arbetstagaren normalt skyldig att lyda de nya direktiven. Med stöd av 34 § MBL kan emellertid tjänstemannaklubben vid företaget med kollektivavtal utnyttja sitt tolkningsföreträde och befria arbetstagaren från lydnadsplikten i avvaktan på att tvisten avgörs.

**Observera** att om tjänstemannaklubben önskar utnyttja sitt tolkningsföreträde i arbetsskyldighetstvisten bör förbundet alltid kontaktas. Vid tvister om storleken av semesterlön eller semesterersättning är reglerna i 35 och 37 §§ MBL tillämpliga. Arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal måste omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Gör han inte det är han skyldig att betala vad tjänstemannaklubben begär om kravet inte är oskäligt.

**Observera** att om arbetsgivaren påkallar förhandling för sent eller inte alls bör tjänstemannaklubben någon vecka efter tvistens uppkomst påpeka att arbetsgivaren försuttit sin möjlighet att få sakfrågan prövad. Arbetsgivaren är betalningsskyldig även om det senare visar sig att han haft rätt i sak. Godtar arbetsgivaren inte tjänstemannaklubbens ståndpunkt bör förbundet kontaktas.

Vid företag där tjänstemannaklubb saknas bör förbundsavdelningen alltid kontaktas vid tvister.

### Förhandling



Huvudavtalet på SAF-PTK-området sades upp 1976 samtidigt enades parterna om att tillsvidare tillämpa förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet på SAF-PTK-området. Enligt förhandlingsordningen § 2 (HA) ska först en lokal förhandling genomföras vid tvist om semesterregler i lag eller avtal, kollektivt eller enskilt. Om parterna i den lokala förhandlingen inte kunnat enas kan endera parten begära att frågan hänskjuts till de centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, central förhandling. Kan inte heller de centrala parterna enas kan endera centrala parten föra tvisten för slutligt avgörande till AD.

På flera av PTK-förbundens avtalsområden är det i dag förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet som gäller. På andra avtalsområden har ny förhandlingsordning liknande den ovan beskrivna införts i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor.

Saknas kollektivavtal på arbetsstället kan efter lokal förhandling där parterna inte kunnat enas endera parten väcka talan vid tingsrätt med AD som andra och sista instans.

**Observera** dock preskriptionsregler på sidan 99.

### Rättegång

§ Tvister om de regler i SemL som inte ersatts av avtalet handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister (LRA). Denna lag innebär i huvudsak att om parterna i tvisten företräds av organisationer som slutit kollektivavtal får talan väckas direkt vid AD. I de flesta övriga fall ska talan väckas vid tingsrätt med AD som andra och sista instans.

Även för tvister om de regler i avtalet som ersatt SemL gäller LRA. Kollektivavtalsparterna kan emellertid enligt § 3 förhandlingsordningen (HA) – om de är ense därom – låta förtroenderådet avgöra tvisten istället för AD.

## Bilaga 1

# Semesterlag (1977:480)

Ändring införd t o m SFS 2009:1439

## Inledande bestämmelser

### Semesterförmåner

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

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Lag (2009:1439).

### Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal, som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks, är ogiltigt i den delen. Detta gäller dock inte, om något annat framgår av lagen. Lag (2009:1439).

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

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

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frågor tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Lag (2009:1439).

### Semesterår och intjänandeår

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår. Lag (2009:1439).

### **Semesterledighet och semesterdagar**

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

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt middagsafton, julafton och nyårsafton. Lag (2009:1439).

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

Under semesterledighet ska arbetstagaren ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §. Lag (2009:1439).

5 § När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning. Lag (2009:1439).

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

Om överföring av semesterförmåner till ny anställning hos samma arbetsgivare finns bestämmelser i 30 b §. Lag (2009:1439).

### **Semesterdagar med semesterlön**

7 § Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17-17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal. Lag (2009:1439).

### **Semesterdagar utan semesterlön**

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

En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagaren önskar avstå från sådan ledighet.

Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren inte senare avstå från ledigheten utom i fall som anges i 13 §. Lag (2009:1439).

### **Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag**

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

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

Om semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag. Lag (2009:1439).

### **Semesterledighetens förläggning**

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

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

När det gäller förläggningen av annan semesterledighet än sådan som avses i 12 §, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med arbetstagarens organisation inte har ägt rum. Lag (2009:1439).

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

Har beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. Lag (2009:1439).

12 § Om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti. Även utan stöd av avtal får en sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det. Lag (2009:1439).

12 a § Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Lag (2009:1439).

12 b § Av semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska dagar med semesterlön läggas ut först, om inte annat har avtalats. Lag (2009:1439).

### **Semesterledighet vid permittering**

13 § Beslutar en arbetsgivare om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när besked lämnades enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, får arbetstagaren avstå från ledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades. Lag (2009:1439).

### **Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom med mera**

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

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

Första och andra styckena gäller inte om uppsägningstiden överstiger sex månader. Lag (2009:1439).

15 § Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbets-skada, eller en eller flera dagar som i övrigt är semesterlöngrundande enligt 17-17 b §§ ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådana dagar inte räknas som semesterdagar. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. Lag (2009:1439).

### **Beräkning av semesterlön**

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

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,
2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, eller
3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret, eller som har
4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller
5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlöngrundande enligt 17-17 b §§, dock inte om frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i den omfattningen vid semestertillfället.

Särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön finns i 24 och 25 §§. Lag (2009:1439).

### **Semesterlön enligt sammalöneregeln**

16 a § Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

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

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret. Lag (2009:1439).

### **Semesterlön enligt procentregeln**

16 b § Semesterlön enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret.

I lönesumman ska inte följande inräknas:

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17-17 b §§, eller
3. permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid.

För varje sådan frånvarodag som anges i andra stycket 2 ökas i stället lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete i stället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning. Lag (2009:1439).

### **Semesterlönegrundande frånvaro**

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

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. Lag (2009:1439).

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

1. ledighet enligt 8 § första stycket nämnda lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
2. tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, eller

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

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. Lag (2009:1439).

17 b § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

1. ledighet med anledning av risk för överförande av smitta,
  - a) om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, och
  - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar,
3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,
4. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar, eller
5. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundersvisning för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. Lag (2009:1439).

### **Rätt att spara semesterledighet**

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

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

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som har sparats från tidigare år. Lag (2009:1439).

19 § Vill en arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetsgivaren

underrättas i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms.

Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. En arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast om inte annat har avtalats. Lag (2009:1439).

#### **Förläggning av sparade semesterdagar**

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

Om arbetstagaren har avsett att sparade semesterdagar ska förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och om sådan förläggning skulle medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas om att semesterdagarna ska läggas ut under det sjätte året. Lag (2009:1439).

21 § Önskar en arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, ska dessa och hela semesterledigheten för semesteråret läggas ut i en följd, om inte annat har avtalats. Lag (2009:1439).

#### **Semesterlön för sparade semesterdagar**

22 § Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16-16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Lag (2009:1439).

23 § Har upphävts genom lag (2009:1439).

#### **Särskilda bestämmelser om semesterlön**

24 § Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. Lag (2009:1439).

25 § En arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skäligen kostersättning för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del. Lag (2009:1439).

#### **Utbetalning av semesterlön**

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

Semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång. Lag (2009:1439).

#### **Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut**

26 a § Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16-16 b §§, och ska betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön betalas dock ut endast för det antal dagar som tillsammans med det antal dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem. Lag (2009:1439).

27 § Har upphävts genom lag (2009:1439).

#### **Semesterersättning**

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

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

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §. Lag (2009:1439).

29 § Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde. Lag (2009:1439).

29 a § Har en arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. Lag (2009:1439).

### **Utbetalning av semesterersättning**

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

Om det inte går att beräkna semesterersättning inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde. Lag (2009:1439).

### **Okontrollerade arbetstagare**

30 a § Om en arbetstagare utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, får avtal träffas om avvikelser från bestämmelserna om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får inte innebära en inskränkning i arbetstagarens rätt att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår. Lag (2009:1439).

### **Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning**

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

Första stycket tillämpas endast om

1. den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,
2. semesterersättning inte redan har betalats ut, och
3. arbetstagaren har förklarat att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen. Lag (2009:1439).

### **Övergång till ny arbetsgivare**

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

Övergår en arbetstagare till en ny arbetsgivare inom samma koncern, ska arbetstagaren i semesterhänseende ha samma rätt i den nya anställningen som i den tidigare. Detta förutsätter dock, att arbetstagaren inte får semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att arbetstagaren senast en månad efter anställningens upphörande förklarar för både den tidigare och den nye arbetsgivaren, att han eller hon vill överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ett belopp motsvarande den semesterersättning som den tidigare arbetsgivaren annars skulle ha betalat till arbetstagaren. Lag (2009:1439).

### **Skadestånd**

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

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

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

### **Preskription**

33 § En arbetstagare som vill begära semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag ska väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad. Lag (2009:1439).

### **Rättegång**

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

### **Övergångsbestämmelser**

#### **2009:1439**

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.
2. De nya bestämmelserna i 17 § tillämpas första gången på frånvaroperioder som påbörjas efter ikraftträdandet. När det gäller den som vid lagens ikraftträdande på deltid är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetskada, tillämpas dock de nya bestämmelserna redan från ikraftträdandet.

## Förhandlingsprotokoll

1978-06-07

Ärende	Uppgörelse om semester för tjänstemän
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Lokal	SAFs lokaler i Stockholm
Närvarande för SAF	Herrar Curt Nicolin, ordförande, Olof Ljunggren och Lars-Gunnar Albåge, vid protokollet
för PTK	Herrar Sten Olof Heldt, Lars Hellman, C H Hernlund, Alfred Nettelbrandt, Karl Rude, Ingvar Seregard, Stig Söderberg och Sune Tidefelt.

§ 1 Ordföranden konstaterar att överenskommelse har träffats i enlighet med vad som anges i §§ 2–12. SAF och PTK rekommenderar berörda förbund att anta överenskommelsen med beaktande av vad som sägs i § 2 tredje stycket och § 7. Rekommendationen har följande innebörd.

- De arbetsgivar- och tjänstemannaförbund, vilkas hittillsvarande avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän överensstämmer med avtalet om allmänna anställningsvillkor den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK med de ändringar parterna överenskommit genom uppgörelsen den 26 maj 1977 skall anta de ändringar som framgår av bilaga 3.
- De arbetsgivar- och tjänstemannaförbund, vilkas hittillsvarande avtal för tjänstemän avviker från SAF-PTK-avtalet skall överlägga om hur bilaga 3 skall tillämpas. Utgångspunkten härvid skall vara att ändringarna med eventuellt erforderliga anpassningar skall tillämpas analogt i så stor utsträckning som möjligt.

### § 2 Uppgörelsens omfattning på industriområdet

Uppgörelsen skall – med beaktande av vad som sägs i tredje stycket nedan gälla för de områden som anges i bilaga 1.

Om tillämpningsförhandlingar mellan berört arbetsgivar- och tjänstemannaförbund inte leder till uppgörelse skall frågan lösas genom SAFs och PTKs gemensamma åtgöranden.

SAF och PTK noterar att uppgörelser i semesterfrågan har träffats på vissa förbundsområden. Detta förhållande utgör emellertid inte hinder mot att förbundsparter som så önskar antar den nu föreliggande uppgörelsen mellan SAF och PTK, efter eventuellt erforderliga tillämpningsförhandlingar.

### § 3 Uppgörelsens omfattning på serviceområdet

Uppgörelsen skall på serviceområdet gälla för de avtalsområden som anges i bilaga 2.

Om tillämpningsförhandlingar mellan berört arbetsgivar- och tjänstemannaförbund inte leder till uppgörelse skall frågan lösas genom SAFs och PTKs gemensamma åtgöranden.

Rörande avtalsområdet Hotel- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Handelstjänstemannaförbundet har särskild problematik i semesterfrågan anmälts. Därför skall på sagda område särskilda förhandlingar föras. SAF och PTK är beredda medverka till en lösning av frågorna.

Om överläggningarna icke leder till uppgörelse återförs frågan till central behandling.

### § 4 Uppgörelsens omfattning på sjöfartsområdet

Uppgörelsen gäller avtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp och Sveriges Fartygsbefälsförening för fartygsbefäl på bogserbåtar samt avtalen mellan Sveriges Redareförening och Sveriges Fartygsbefälsförening för befälhavare, styrmän, telegrafister samt ekonomiföreståndare.

Om tillämpningsförhandlingar mellan berört arbetsgivarförbund och Fartygsbefälsföreningen inte leder till uppgörelse skall frågan lösas genom SAFs och PTKs gemensamma åtgöranden.

§ 5 SAF och PTK är ense om den ändring av avtalet om allmänna anställningsvillkor som framgår av bilaga 3.

Ändringen gäller fr o m den 1 januari 1978 med undantag av §4 mom 4:2, vilken gäller fr om den 1 juni 1978. Vad beträffar ersättning enligt § 6 punkt 4 och 5 samt § 7 för tiden den 1 januari–31 maj 1978 tillämpas denna bestämmelse så, att ersättningen beräknas enligt de hittills gällande divisorererna varefter den uppräknas med 12 procent.

§ 6 SAF och PTK noterar i anslutning till § 4 mom 1, bilaga 3, att hänvisningen till semesterlagen inte innebär någon inskränkning i de möjligheter semesterlagen ger att träffa överenskommelser.

§ 7 SAF och PTK är ense om att arbetsgivar- och tjänstemannaförbund kan upptaga förhandlingar beträffande semesterförläggning för tjänstemän med förskjuten arbetstid (skiftarbete) eller oregelbunden arbetstid. Utgångs-

punkten för dessa förhandlingar skall vara att förläggningen av de avtalade semesterdagarna skall innebära varken förlängning eller förkortning av den avtalade årsarbetstiden. I övrigt skall beaktas de principer som har redovisats i förarbetena till 1977 års semesterlag.

### **§ 8 SAF och PTK är ense om följande**

Om en tjänstemans enskilda anställningsavtal innebär att hans semester är längre än enligt § 4 mom 2:1 i avtalet den 26 maj 1977 skall han bibehålla motsvarande förlängning i förhållande till vad som följer av § 4 mom 3:1 i bilaga 3 om det kan visas, att han har avstått från viss anställningsförmån – t ex avtalad lönehöjning, arbetstidsförkortning etc – i utbyte mot den längre semestern.

### **§ 9 SAF och PTK är ense om följande**

Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt § 17 semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt § 4 mom 4:1 i bilaga 3.

§ 10 SAF och PTK är ense om att överenskommelse kan träffas mellan berörda arbetsgivar- och tjänstemannaförbund om annan beräkningsteknik vad gäller genomsnittsberäkningen av vissa rörliga lönedelar vid semesterlönegrundande frånvaro i § 4 mom 4:1 i bilaga 3.

En likvärdig beräkningsteknik är att för tjänsteman med skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" lägga den rörliga lönedel tjänstemannen skulle ha uppburit om han hade arbetat under period med semesterlönegrundande frånvaro.

§ 11 SAF och PTK är ense om de övergångsbestämmelser som framgår av bilaga 4. Övergångsbestämmelserna gäller emellertid inte i det fall semesteråret och/eller intjänandeåret förskjutits i förhållande till 1963 års alternativt 1977 års semesterlag.

SAF och PTK är ense om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att överlägga om övergångsbestämmelser i det fall semesteråret och/eller intjänandeåret förskjutits. Arbetsgruppen skall också diskutera möjligheterna att finna regler för utläggning av semester för intermittent deltidsarbetande.

§ 12 SAF och PTK noterar att överenskommelsen inte innebär en reglering av de dispositiva delarna i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 13 Att justera protokollet utses herrar Nicolin, Ljunggren och Seregard.

## **Bilaga 3**

# **Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän SAF-PTK**

## **§ 4 Semester**

### **Allmänna bestämmelser**

#### *Mom 1*

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1–5:2, 6 och 7 angivna tillägg, och i mom 4 och 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

### **Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår**

#### *Mom 2*

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

### **Semesterns längd**

#### *Mom 3*

Mom 3:1, Semesterns längd är följande

Antal semesterdagar 25

- om tjänstemannen har rätt till särskild övertidskompensation enligt § 6 mom 1:1 första stycket.

Antal semesterdagar 28

- om överenskommelse har träffats enligt § 6 mom 1:3 eller 1:4.

Antal semesterdagar 30

- om tjänstemannen saknar rätt till särskild övertidskompensation enligt § 6 mom 1:6 första stycket eller
- om tjänstemannen och arbetsgivaren istället för särskild övertidskompensation har överenskommit om 30 dagars semester enligt § 6 mom 1:1 andra stycket, mom 1:2 första stycket eller mom 1:13.

#### *Anmärkning*

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För

tjänstemän med flera semesterdagar än 25 fastställes antal dagar med semesterlön enligt principerna i § 7 semesterlagen.

#### *Mom 3:2*

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall ej röna försämring genom detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman till följd av ändrade tjänstgöringsförhållanden inte längre har uppburit skiftersättning eller ersättning för förskjuten arbetstid året innan semestern utgår eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 6 mom 1:4.

Garantiregeln gäller inte heller i följande fall:

- arbetsgivaren och tjänstemannen har enligt §6 mom 1:1 sista stycket eller mom 1:2 andra stycket överenskommit, att tjänstemannen inte längre skall ha rätt till 30 dagars semester utan skall återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete
- arbetsgivaren och tjänstemannen har enligt §6 mom 1:3 första stycket överenskommit att tjänstemannen inte längre skall ha rätt till 28 dagars semester utan skall återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.
- arbetsgivaren och vederbörande tjänstemannaklubb har enligt § 6 mom 1:3 tredje stycket överenskommit att tjänstemannen inte längre skall ha rätt till 28 dagars semester utan skall återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Om en tjänsteman erhållit rätt till 30 dagars semester på grund av att hans lön uppgått till eller överstigit den i § 6 mom 1:1 beskrivna lönegränsen men hans lön sedermera understiger denna gräns, behåller han rätten till 30 dagars semester i enlighet med huvudregeln men får inte rätt till särskild övertidskompensation.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan istället överenskomma att tjänstemannen inte längre skall ha rätt till 30 dagars semester men återfå rätten till särskild övertidskompensation.

#### *Mom 3:3*

Om vid något företag enligt före avtalets tillkomst gällande tjänstemannareglemente längre semester räknat i dagar per år utgår än här föreskrivs, må avtalets ikraftträdande i och för sig icke föranleda rubbning av reglementets semesterbestämmelser.

Uppstår vid något företag fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande reglemente, skall meddelande härom lämnas tjänstemannaparten och, innan avgörande träffas, förhandlingar äga rum, därest tjänstemannaparten så önskar.

#### *Mom 3:4*

För vid företaget befordrad eller nyanställd tjänsteman skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncernen, i annat till koncernen hörande företag.

#### *Mom 3:5*

När en tjänsteman slutar sin anställning gäller följande undantag från bestämmelserna i § 6 mom 1:7 om tillämpningen av lönegränsen. Tjänstemannens semesterersättning beräknas med utgångspunkt från det antal semesterdagar som blir följd av en tillämpning av såväl tjänstemannens lön som lönegränsen per den 31 december semesteråret innan anställningen upphörde.

## **Semesterlön, semesterersättning m m**

#### *Mom 4*

##### *Mom 4:1*

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgörs

- 0,6% (numera 0,8%) av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande). Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.
- 0,48 (numera 0,5%) av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberekening om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

#### *Anmärkningar*

- 1) Semestertillägget 0,48 (nu 0,5%) förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,48 (nu 0,5%) multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.
- 2) Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.
- 3) Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och resttidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 3:2 och 4:1 respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

#### *Mom 4:2*

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

#### *Mom 4:3*

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

#### *Mom 4:4*

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 4:1.

#### *Mom 4:5*

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

#### *Huvudregel:*

Semestertillägget om 0,6 (nu 0,8%) utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,48 (nu 0,5%) utbetalas senast vid semesterårets slut.

#### *Undantag 1:*

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

#### *Undantag 2:*

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

## **Sparande av semester**

#### *Mom 5*

#### *Mom 5:1*

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall överenskomma om hur ovan nämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningsen under detta.

#### *Mom 5:2*

Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

### Mom 5:3

Semesterlönen för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exklusive anmärkning 1).

Vid beräkning av semestertillägget om 0,48 (nu 0,5 %) skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4.

## Semester för nyanställda

### Mom 6

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av

- 1) arbetstagarens sjukdom
- 2) förhållande som avses i § 6 tredje stycket första meningen lagen (1974:12) om anställningsskydd eller [Numera: förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller]
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

### Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i § 29 tredje stycket semesterlagen.

## Intyg om uttagen semester

### Mom 7

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande – se § 11 mom 3:9.

## Semester för intermittert deltidarbete

### Mom 8

Om en tjänsteman är deltidanställd och det för honom gällande arbetstids-schemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande

antal semesterdagar per vecka	x	antal brutto-semesterdagar som skall utläggas	: 5 =	antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar).
-------------------------------	---	---	-------	---

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningssykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

## Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

## Sakregister

	sid
Allmänt skadestånd	99
Allmänt (ideellt) skadestånd	90
Annan semester	44
Anställningsbyte	97
Anställningsbyte inom koncerner	98
Anställningstid	13, 47
Arbetstagarbegreppet	9
Avräkning av semester vid sjukdom	45
Avtalssparad semester	81
Begreppet ändrad sysselsättningsgrad	66
Begränsad nettometod	28
Beslut och underrättelse	44
Betald respektive obetald semester	38, 47
Bonus	59, 64
Bruttometoden	26, 33
Deltid	33
Ersättning okontrollerade arbetstagare	41
Förberedelse- och avslutningsarbete	14, 17
Förläggning av semester	25, 42
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	89
Förskottssemester	93
Förskottssemesterlön	10
Föräldraledighet	71, 74, 76
Garantifallen	14, 20
Genomsnittsberäkning vid semesterlönegrundande frånvaro	61–62
Giltighetsområde	9
Halv sjukskrivning	71–73
Helt sjukskriven	74
Heltid	41
Hopkoppling av semesterlön och arbetslön	86
Huvudsemester	42
Ideell skada	99
Intermittent deltid	25, 33
Intjänandeår	10, 13, 93
Jämställda uppdragstagare	9
Korttidsanställda	9
Korttidsanställningar	22
Köpt semester	21
Lagsparad semester	81
Ledighet för smittbärare	78
Långsemester	79

Lönegrundande frånvaro	63
Lönegränsfallet	14, 20, 21
Lördags- och söndagsarbete	23
Minimilag	9
Nettometoden	27–34
Nettosemester	27–30
Obetald semester	49
Okontrollerade arbetstagare	41
Okontrollerbar arbetstid	15, 41
Ordinarie semester	55
Partiell föräldraledighet	71, 74
Premielön	60
Preskription	99
Provision	11, 58, 59
Repetitionsutbildning	78
Resttidsersättning	53, 64, 66
Rättegång	101
Rörlig lön	11, 55, 58
Sammalönepincipen	11, 55
Sammalöneregeln	25, 51, 55
Semesterersättning	22, 27, 31, 40, 91
Semester för nyanställda	94
Semesterledighet	13, 23
Semesterlön	51
Semesterlönegrundande frånvaro	45, 47, 75
Semesterledighetsbegreppet	23
Semesterlön för sparad semester	83
Semesterns längd	13
Semestertillägg	37, 55
Semestertillägg för fast lön	56
Semestertillägg för rörlig lön	58
Semesterår	10, 13
Sjukledighet	75
Skadestånd	90, 99
Skiftarbete	25
Skiftersättning	60–62
Sparad semester	79
Sparande av semester	27, 38, 79
Tantien	58, 64
Tjänstemannareglements med längre semester	20
Tolkningsföreträdare	100
Twister	99
Uppsägningstid	45
Utbetalning av semesterersättning	92
Utbetalning av semesterlön	86, 89
Utbildning	78

Veckolön	56
Ändrad sysselsättningsgrad	39, 66
Överenskommelsefallen	13, 14, 19, 21
Övergång av företag	97, 98
Övertidsarbete	15
Övertidsersättning	15, 19, 54, 64