

OM SEMESTER

– en vägledning för statliga arbetsgivare



Arbetsgivarverket

Om semester - en vägledning för statliga arbetsgivare

Innehållsförteckning

Sammanställning av berörda författningar och kollektivavtal	5
Definitioner.....	6
Inledning.....	7
Kommentarer till semesterbestämmelserna i villkorsavtalen och affärsverksavtalen.....	9
1. Rätt till semester	9
2. Intjänandeår och semesterår	9
3. Semesterens längd – antal semesterdagar	9
3.1 Årssemester	9
3.2 Ej full årssemester i vissa fall enligt villkorsavtalen	10
3.3 Grundläggande rätt till antal semesterdagar - obetald semester	11
3.4 Semesterlönegrundande frånvaro	12
3.5 Partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet.....	14
4. Beräkning och förläggning av semesterledighet	15
4.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid enligt villkorsavtalen	15
4.2 Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning enligt villkorsavtalen	16
4.3 Arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen	17
4.4 Semesterens förläggning	18
4.5 Semester under en del av dagen	21
5. Sparad semester	21
6. Semesterlön	22
6.1 Villkorsavtalen	22
6.2 Affärsverksavtalen.....	23
6.3 Beräkning av semestertillägg.....	23
6.4 Semesterlönegaranti.....	24
7. Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut.....	25
8. Semesterersättning.....	25
9. Avräkning från lönen.....	27
10. Lokalt avtal	28
11. Enskild överenskommelse	28
Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet och delpension	29
12. Semester vid sjukdom.....	29
12.1 Intjänande, beräkning och förläggning av semester vid partiell sjukfrånvaro ..	30
13. Semester och föräldraledighet	30
14. Semester och delpension	32
15. Utbyte av semester mot annan ledighet.....	32

Sammanställning av berörda författningar och kollektivavtal

- Affärsverksavtalen, AVA/AVA-T (Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – Seko, Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)
- Avtal om delpension, Cirkulär 2003:A 4 (Delpensionsavtal)
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare
- Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt
- Pensionsavtal (PA 16)
- Semesterlag (1977:480) (SemL)
- Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)
- Villkorsavtalen (Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O)

Definitioner

Villkorsavtalen

Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Arbetsdagsavdrag	4,6 procent av aktuell lön.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Kalenderdagsavdrag	Löneavdrag per kalenderdag med 3,3 procent av aktuell lön.
Koncentrerad tjänstgöring	Arbetstiden är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem (gäller arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid - oavsett om arbetstagaren är heltids- eller deltidsarbetande).
Löneavdrag, fast	Månadsavdrag på grund av ledighet eller löneväxling.
Lönetillägg, fast	Lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad.
Lönetillägg, rörligt	Lönetillägg som inte är ett fast lönetillägg.
Månadsavdrag	Löneavdrag per månad på den fasta lönen, i förhållande till ledighetens omfattning.
Affärsverksavtalen	
Sjukavdrag	Se 6 mom. affärsverksavtalen.
Daglön vid beräkning av sjukavdrag	Se 5 mom. affärsverksavtalen.

Inledning

Den här skriften är tänkt att vara ett hjälpmedel och en vägledning i hantering av semesterfrågor för de statliga arbetsgivare som tillämpar villkorsavtalen eller affärsverksavtalen.

Skriften består av två delar:

1. Kommentarer till semesterbestämmelserna i villkorsavtal och affärsverksavtal
2. Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet och delpension

I skriften beskrivs och kommenteras regelsystemet och hur det ska tillämpas.

Enligt semesterlagen (SemL) har varje arbetstagare rätt till minst 25 semesterdagar per år. Semesterlagen är tvingande till arbetstagarens fördel, det vill säga den innehåller minimiregler för semestern och avtal som inskränker eller upphäver arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltiga i den delen. Genom centralt kollektivavtal kan däremot en arbetstagare få längre semester eller andra semestervillkor som är förmånligare än lagens regler.

Semesterlagen kan delas in i tre kategorier av bestämmelser:

1. *Tvingande eller indispositiva*
Bestämmelserna kan inte ändras till arbetstagarens nackdel (se till exempel 17 - 17 b §§ SemL om semesterlönegrundande frånvaro).
2. *Semidispositiva*
Bestämmelserna kan ändras genom kollektivavtal med en central arbetstagarorganisation (se till exempel 16 § SemL om beräkning av semesterlön).
3. *Helt dispositiva*
Sådana bestämmelser kan ersättas genom kollektivavtal med en lokal arbetstagarorganisation eller genom överenskommelse med en enskild arbetstagare (till exempel 12 § SemL om fyra veckors sommarsemester). Avtalen får dock inte strida mot god sed eller vara otillbörliga mot arbetstagaren.

Semesterlagens bestämmelser utgör grunden för de centrala avtalens semesterbestämmelser (5 kap. villkorsavtalen och 11 § affärsverksavtalen) och lagtexten återges inte. Avtalen reglerar i huvudsak de semidispositiva reglerna i semesterlagen. Till exempel finns där andra regler för beräkning av semesterlön än lagens (16 § SemL). Avtalen innehåller även vissa kompletteringar till semesterlagens tvingande bestämmelser. Det gäller bland annat semesterlönegrundande frånvaro där avtalen kompletterar lagen (17 - 17 b §§ SemL). Skillnader finns dock mellan villkorsavtalens och affärsverksavtalens regleringar av semesterbestämmelser. Skillnaderna i avtalen är resultat av olika förhandlingsuppställningar där hänsyn har tagits till de sammantagna anställningsförmånerna i respektive avtal.

Villkorsavtalen och affärsverksavtalen möjliggör dessutom andra semestervillkor genom lokalt kollektivavtal och i vissa fall genom enskild överenskommelse (2 kap. 2 och 7 §§ villkorsavtalen, 1 § AVA och 1 - 1 a §§ AVA-T). Se vidare avsnitt 10 "Lokalt avtal" och 11 "Enskild överenskommelse".

Semesterförmånerna

En viktig utgångspunkt för reglerna om semester är följande indelning av semesterförmånerna:

- Ledigheten – semesterdagar
- Semesterlönen – den lön arbetstagaren har under semesterledigheten
- Semesterersättning – den ersättning arbetstagaren får om arbetstagaren inte har fått ut sin intjänade semesterledighet då hon eller han slutar sin anställning

Pengar i stället för semester?

Huvudsyftet med semester är att arbetstagaren ska få ledighet för vila och rekreation.

Huvudregeln att semester ska tas ut som ledighet medför att en arbetstagare aldrig själv kan välja att arbeta istället för att vara semesterledig. Arbetsgivaren är skyldig att se till att semester läggs ut som ledighet.

En arbetstagare kan inte heller välja att få semestern utbetald i pengar istället för ledighet. Endast i undantagsfall har arbetstagaren rätt att få sin semester utbetald i pengar, se avsnitten 8 "Semesterersättning" eller 7 "Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut".

Vid kortvariga anställningar om högst tre månader får arbetsgivare och arbetstagare avtala om att semesterledigheten inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning (se 5 § SemL). Observera att semesterersättning ska hållas skild från lönen vid utbetalning.

Kommentarer till semesterbestämmelserna i villkorsavtalen och affärsverksavtalen

1. Rätt till semester

5 kap. 1 § villkorsavtalen och 1 § 1 mom. affärsverksavtalen (jämför 1-2 a §§ SemL)

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen med de avvikelser och tillägg som framgår av villkorsavtalen eller affärsverksavtalen.

Vid tillämpningen av semesterbestämmelserna behöver man skilja på semesterdagar och semesterlön. Antalet semesterdagar beräknas utifrån hur många dagar arbetstagaren varit anställd under intjänandeåret. Det påverkar därmed hur lång semester arbetstagaren har rätt till. För de semesterdagar där arbetstagaren har tjänat in semesterlön utgår semesterlön vid semesteruttaget. För sådana semesterdagar där ingen semesterlön har tjänats in, utgår heller ingen semesterlön vid semesteruttaget. Det blir så kallad obetald semester. Se vidare i avsnitt 3 ”Semesterns längd – antal semesterdagar”, 6 ”Semesterlön” och 12 ”Semester vid sjukdom”.

2. Intjänandeår och semesterår

5 kap. 2 § villkorsavtalen och 11 § 1 mom. affärsverksavtalen (ersätter 3 § SemL)

Enligt semesterlagen omfattar ett semesterår tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år (3 § SemL). Samma tid före ett semesterår kallas intjänandeår.

Enligt villkorsavtalen och affärsverksavtalen gäller att intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår. Statligt anställda kan därför få ut betald semester redan innan den helt har tjänats in. När arbetsgivaren beviljar semester ska därför förutsättas att arbetstagaren arbetar till kalenderårets slut. Om arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren inte kommer att arbeta året ut, bör arbetstagaren beviljas semester bara för de dagar denne beräknas få rätt till. Om en arbetstagare har tagit ut fler semesterdagar med semesterlön (så kallad betald semester) än vad denne har tjänat in, gör arbetsgivaren avdrag på lönen (se avsnitt 9 ”Avräkning från lönen”).

3. Semesterns längd – antal semesterdagar

3.1 Årssemester

5 kap. 3 § villkorsavtalen och 11 § 2-3 mom. affärsverksavtalen (kompletterar 4 § SemL)

Vilken årssemester som ska tillämpas för en arbetstagare varierar beroende på arbetstagarens ålder. I tabellen redovisas hur många semesterdagar arbetstagaren har rätt till enligt villkorsavtalen respektive affärsverksavtalen.

Ålder	Villkorsavtalen	Affärsverksavtalen - arbetstagare som varit anställd minst tre månader (annan arbetstagare)¹
	<i>Antal betalda semesterdagar per år</i>	<i>Antal semesterdagar per år (både betalda och obetalda)</i>
till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	28 dagar	28 dagar (25 dagar)
från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	31 dagar	31 dagar (25 dagar)
från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	35 dagar	34 dagar (25 dagar)

Skillnaderna mellan villkorsavtalen och affärsverksavtalen när det gäller semesterätten är resultat av olika förhandlingsuppörelser där hänsyn tagits till de sammantagna anställningsförmånerna i respektive avtal.

3.2 Ej full årssemester i vissa fall enligt villkorsavtalen

5 kap. 4 § villkorsavtalen (jämför 3 a och 7 §§ SemL)

För den som omfattas av villkorsavtalen kan antalet semesterdagar reduceras i vissa fall. För att få full årssemester ska arbetstagaren i princip ha varit anställd och i tjänst hela året².

När arbetstagaren är helt frånvarande från arbetet utan lön, ses arbetstagaren i detta sammanhang som om han eller hon inte har varit anställd under frånvarotiden. Det innebär att antalet årssemesterdagar kan komma att minska. Av semesterlagen och villkorsavtalen framgår att viss frånvaro utan lön ändå ska ses som anställningsdagar och att sådan ledighet inte ska avräknas vid beräkning av årssemestern. Det gäller:

- frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 – 17 b §§ semesterlagen och/eller enligt 5 kap. 7 § villkorsavtalen
- obetald semester

Vid beräkningen av antalet intjänade årssemesterdagar ska ett brutet tal alltid avrundas till närmast högre hela dagantal (se 7 § SemL). Enligt praxis ska tre decimaler användas.

I vissa fall kan arbetstagaren även ha rätt till fler dagar som är obetalda, se vidare under avsnitt 3.3 ”Grundläggande rätt till antal semesterdagar – obetald semester”.

¹ Gäller olika årssemestrar för skilda delar av samma kalenderår, beräknas antalet semesterdagar för varje del för sig, varefter det sammanlagda antalet avrundas till närmast högre dagantal.

² Även permittering och korttidsarbete ska ses som anställningsdagar enligt 7 § semesterlagen.

3.3 Grundläggande rätt till antal semesterdagar - obetald semester

5 kap. 5 § villkorsavtalen och 11 § 8 mom. affärsverksavtalen (jämför 4 och 8 §§ SemL)

Alla arbetstagare är enligt semesterlagen garanterade minst 25 dagar per år eller fem dagar om arbetstagaren har börjat sin anställning den 1 september eller senare.

Om arbetstagaren inte tjänar in 25 alternativt fem semesterdagar med semesterlön har arbetstagaren alltså rätt att få mellanskillnaden upp till 25 (alternativt fem) semesterdagar utan semesterlön, så kallad obetald semester.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om rätten till obetald semester. Arbetstagaren kan med stöd av semesterlagen avstå från att ta ut dessa obetalda semesterdagar, men ska då på arbetsgivarens begäran lämna besked om detta (8 § SemL). Det beskedet blir bindande för arbetstagaren.

Semesterlagen gör i två avseenden skillnad mellan betald och obetald semester. Det ena är att arbetstagaren kan avstå från obetald semester och det andra är att endast betald semester, det vill säga semesterdagar med semesterlön, kan sparas.

Enligt 5 kap. 5 § villkorsavtalen görs arbetsdagsavdrag för varje obetald semesterdag som tas ut.

Enligt affärsverksavtalen ska avdrag för varje obetald semesterdag göras från arbetstagarens aktuella fasta lön med 4,6 procent av den fasta lönen.

Exempel

Filip, som är 25 år, anställdes tillsvidare vid myndigheten X den 1 april 2014 och omfattas av villkorsavtalen. Han är ledig utan lön för enskilda angelägenheter mellan den 13 maj och den 26 maj. Antalet semesterdagar med semesterlön som Filip tjänar in under 2014, om anställningen varar till årets slut, beräknas då så här:

Anställningskalenderdagar under 2014	275 dagar
Avräknas 14 kalenderdagar under maj	14 dagar
Semesterlönegrundande anställningsdagar	261 dagar
Årssemester enligt avtal	28 dagar

Semesterdagar med semesterlön 2014

$$\frac{261 \times 28}{365} = 20,021 = 21 \text{ semesterdagar med semesterlön}$$

$$25 - 21 \text{ semesterdagar} = 4 \text{ semesterdagar utan semesterlön}$$

Filip har rätt till fyra obetalda semesterdagar ($25 - 21 = 4$). Om Filip vill vara ledig dessa fyra dagar ska han meddela detta till arbetsgivaren.

3.4 Semesterlönegrundande frånvaro

5 kap. 7 § villkorsavtalen och 11 § 4 mom. affärsverksavtalen (jämför 17-17 b §§ SemL)

Som huvudregel tjänas semesterdagar med semesterlön inte in för sådan tid då arbetstagen har ledighet eller annan frånvaro utan lön. Viss frånvaro är dock semesterlönegrundande enligt semesterlagen, villkorsavtalen och affärsverksavtalen och ska tas med vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar. I frånvaron räknas även in arbetsfria dagar. Observera att semesterledighet, även obetald, är semesterlönegrundande.

Semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen

- 1) Vid frånvaro på grund av sjukdom tjänar arbetstagen in semesterlön för högst 180 sjukdagar (kalenderdagar) per intjänandeår³. Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande när arbetstagen varit helt eller partiellt frånvarande på grund av sjukdom under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än 14 kalenderdagar i följd. För arbetstagen som omfattas av affärsverksavtalen, se punkt 11.

Exempel

Samira, som är 34 år och omfattas av villkorsavtalen, insjuknar den 2 mars 2015 och förblir därefter långtidssjuk. Hon tjänade in semesterlön för 21 semesterdagar år 2015 och 16 semesterdagar år 2016. Från och med år 2017 tjänar Samira inte längre in någon semesterlön vid fortsatt sjukfrånvaro.

Uträkning för 2015

Anställningsdagar under 2015	= 365 dagar
Arbetade dagar 1 januari – 1 mars	= 60 dagar
Semesterlönegrundande sjukfrånvaro	= 180 dagar
Arbetstagens årssemester	= 31 dagar

$$\frac{(60 + 180) \times 31}{365} = 20,383 = 21 \text{ semesterdagar med semesterlön}$$

Uträkning för 2016

$$\frac{180 \times 31}{366} = 15,246 = 16 \text{ semesterdagar med semesterlön}$$

Om arbetstagen återgår i arbete mer än 14 hela kalenderdagar bryts beräkningen av intjänandeår och en ny kvalifikationsperiod börjar gälla. Om arbetstagen senare samma år återinsjuknar räknas således detta år som insjuknandeår och sammanlagt 180 sjukdagar är semesterlönegrundande under kalenderåret. För det påföljande kalenderåret får 180 sjukdagar tillgodoräknas.

Dagar med partiell frånvaro på grund av sjukdom räknas som anställningsdagar och begränsar inte rätten till antal semesterdagar. I de fall sjukfrånvaron inte

³ Om arbetstagen har semester och sjukfrånvaro samma dag under någon av de 180 intjänandedagarna, räknas dagen som en av de 180 dagarna.

längre är semesterlönegrundande tjänas dock semesterlön endast in för den del arbetstagaren arbetar (partiellt intjänad semesterlön). Ovanstående gäller också vid koncentrerad förläggning av den partiella sjukfrånvaron.

- 2) Frånvaro från arbetet på grund av arbetsskada är, till skillnad från annan sjukfrånvaro, semesterlönegrundande för årets alla dagar under intjänandeåret. Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit frånvarande ett helt intjänandeår, det vill säga på samma sätt som vid annan sjukfrånvaro. Detta gäller oavsett om frånvaron varit på hel- eller deltid.
- 3) Vid föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen tjänar arbetstagaren in semesterlön enligt nedan:
 - a) Ledighet med graviditetspenning (alla dagar).
 - b) Ledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption för 120 kalenderdagar (180 kalenderdagar för ensamstående förälder) per barnsbörd.
 - c) Ledighet med tillfällig föräldrapenning för 120 kalenderdagar (180 kalenderdagar för ensamstående förälder) per intjänandeår.
- 4) Vid ledighet för smittbärare som är berättigad till smittbärarersättning enligt socialförsäkringsbalken tjänar arbetstagaren in semesterlön i högst 180 kalenderdagar per intjänandeår.
- 5) Ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård är semesterlönegrundande i högst 45 kalenderdagar per intjänandeår.
- 6) Ledighet för viss facklig utbildning och utbildning eller ledighet som berättigar till ersättning för teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) är semesterlönegrundande i högst 180 kalenderdagar per intjänandeår.
- 7) Ledighet för grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt är semesterlönegrundande i högst 60 kalenderdagar per intjänandeår.
- 8) All ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare är semesterlönegrundande.

Semesterlönegrundande frånvaro utifrån villkorsavtalen (utöver semesterlagens regler)

Utöver semesterlagens regler är nedanstående frånvaro semesterlönegrundande enligt villkorsavtalen.

- 9) Ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag. Med centralt fackligt förtroendemannauppdrag avses uppdrag (inte anställning) i central arbetstagarorganisation (det vill säga Saco-S, Seko eller OFR/S,P,O) eller förbund som tillhör sådan central arbetstagarorganisation. Med förbund avses inte i något fall avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund.

- 10) Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg betalas ut. (Vid partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet, se avsnitt 3.5.)

Semesterlönegrundande frånvaro enligt affärsverksavtalen (utöver semesterlagens regler)

Arbetstagare som vid frånvarons början har varit anställd minst tre månader tjänar, utöver semesterlagens regler, in semesterlön vid frånvaro av följande anledningar:

- 11) Sjukfrånvaro på grund av sjukdom då rätt till sjuklön föreligger under insjuknandeåret samt det följande kalenderåret. Med sjuklön avses den lön som kvarstår efter att sjukavdrag gjorts enligt 12 § 5-9 mom. affärsverksavtalen.
- 12) Föräldraledighet med föräldrapenning då föräldrapenningtillägg betalas ut. (Vid partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet, se avsnitt 3.5.)
- 13) Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman eller som kommunal förtroendeman.

3.5 Partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet

5 kap. 7 § villkorsavtalen och 11 § 4 mom. affärsverksavtalen

Ett specialfall, som behandlas i 5 kap. 7 § sista stycket villkorsavtalen och i 11 § 4 mom. affärsverksavtalen, är då en arbetstagare är helt föräldraledig men endast tar ut partiell föräldrapenning alternativt inte tar ut föräldrapenning för alla lediga dagar. I dessa fall gäller följande:

- Arbetstagare som omfattas av villkorsavtalen tjänar in semesterlön för den del av ledigheten för vilken föräldrapenningtillägg betalas ut. Denna begränsning gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.
- Arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen tjänar in semesterlön för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning över lägstanivån betalas ut.

Exempel 1

Ali är helt föräldraledig i sex månader men tar bara ut halv föräldrapenning från Försäkringskassan och får halvt föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Den andra halvan av ledigheten är inte semesterlönegrundande så han tjänar bara in semesterlön för halva tjänstledighetsperioden, det vill säga tre månader. (Detta fall kan jämföras med om Ali först tar ut hel föräldraledighet under tre månader och därefter hel föräldraledighet men utan föräldrapenning i tre månader. Resultatet i semesterhänseende blir detsamma som ovan. När tjänstledigheterna upphör, arbetar Ali åter heltid och får full lön under semestern.)

Exempel 2

Marta, som omfattas av villkorsavtalen, har arbetat 75 procent och har varit delledig 25 procent för vård av barn innan hon påbörjar en ny föräldraledighet. Under sex månader

tar Marta ut 75 procent föräldrapenning från Försäkringskassan och får 75 procent föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Den tjugofemprocentiga tjänstledigheten för vård av barn fortsätter hela tiden. Marta tjänar in semesterlön för hela perioden. (Den tjugofemprocentiga ledigheten för vård av barn förutsätts här fortsätta även efter föräldraledigheten, varvid arbetstagaren får semesterlönen beräknad på 75 procent.)

4. Beräkning och förläggning av semesterledighet

Som semesterledighet räknas varje period som inleds och avslutas med en semesterdag.

4.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid enligt villkorsavtalen

5 kap. 9 - 10 §§ villkorsavtalen

För en arbetstagare som har sin arbetstid förlagd måndag – fredag, räknas varje arbetsdag under semesterperioden som en semesterdag.

Koncentrerad förläggning av arbetstid

För arbetstagare som har sin arbetstid koncentrerat förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem ska semesterdagarna kvotberäknas vid uttag, enligt villkorsavtalen.

Antalet intjänade semesterdagar med semesterlön för den som arbetar koncentrerat är lika många som för den som arbetar veckans alla dagar. Detta gäller oavsett om arbetstagaren arbetar hel- eller deltid. Om en arbetstagare som har sin arbetstid koncentrerad till tre arbetsdagar per vecka, bara skulle behöva förbruka tre semesterdagar för att vara ledig en vecka, skulle dennes årssemester räcka till fler lediga veckor än för en arbetstagare med arbetstiden jämnt förlagd. För att arbetstagare med koncentrerad arbetstid totalt sett inte ska få längre semesterledighet än arbetstagare som arbetar fem dagar i veckan, måste därför semesterdagarna vid uttag beräknas som om arbetstiden var förlagd till fem arbetsdagar per vecka.

Kvotberäkning görs på följande sätt:

$\frac{5 \times b}{a} = c$	a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka
	b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten
	c = antalet semesterdagar som ska ingå i semesterledigheten

Om brutet tal uppstår vid summering av delposterna för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Exempel 1

Lisa har sin arbetstid koncentrerat förlagd måndag – onsdag. Hon ska vara semesterledig en hel kalendervecka. Eftersom semestern kvotberäknas går det åt fem semesterdagar.

$$\frac{5 \times 3}{3} = 5$$

Exempel 2

Lisa har semester midsommarveckan. Fredagen är en arbetsfri dag. Lisa arbetar normalt 3 dagar per vecka och vid uttag ska därmed semestern kvotberäknas. Det innebär att det även denna vecka går åt fem semesterdagar. Det beror på att formeln i avtalet alltid utgår från en 5-dagarsvecka.

$$\frac{5 \times 3}{3} = 5$$

Om det i stället hade varit helgdag på måndagen hade det gått åt

$$\frac{5 \times 2}{3} = 3,33 \text{ semesterdagar den veckan.}$$

Istället för att använda formeln kan nedanstående tabell användas (bilaga till 5 kap. villkorsavtalen)

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkvot (5/a)
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,43
3	1,67
2,5	2,0
2	2,5
1,5	3,33
1	5,0
0,5	10

Exempel

Malek arbetar halvtid med arbetstiden förlagd koncentrerad till varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 2,5. När Malek har semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med koefficienten 2. En veckas semester på fem arbetsdagar tar då 10 semesterdagar i anspråk och ger 10 dagars semesterlön.

4.2 Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning enligt villkorsavtalen

5 kap. 11 § villkorsavtalen

De centrala parterna rekommenderar att lokala avtal träffas om hur antalet semesterdagar ska beräknas för arbetstagare som inte har kontorsarbetstid, det vill säga arbetstagare med oregelbunden arbetstid.

De lokala parterna ska försöka åstadkomma bestämmelser för arbetstagare med oregelbunden arbetstid som innebär att semesterns längd motsvarar vad som gäller för arbetstagare med kontorsarbetstid. Om de lokala parterna inte kan enas ska de centrala parterna ta upp frågan till förhandling. Kan de centrala parterna inte heller enas ska frågan avgöras av en särskilt inrättad nämnd.

4.3 Arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen

11 § 10-11 mom. affärsverksavtalen och 3 a § SemL

Semesterledighet avser hela dagar.

Semester för intermittent deltidarbete

Lokalt avtal får träffas om beräkning av semester för arbetstagare som är intermittent deltidarbete.

Om det inte finns något lokalt avtal kring semesterberäkning för arbetstagare som är deltidanställda/deltidstjänstgörande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka ska antalet bruttosemesterdagar räknas om till nettosemesterdagar. Om det vid beräkningen av nettosemesterdagar uppstår brutet tal ska det avrundas uppåt till närmaste heltal. Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester sker dock utifrån antalet bruttosemesterdagar.

Omräkningen från bruttosemesterdagar till nettosemesterdagar görs så här:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar)

Med antalet arbetsdagar avses det antal dagar som arbetstagaren enligt schema ska arbeta per helgfri vecka under en begränsningsperiod. Om arbetstagaren enligt schemat ska arbeta del av dag så räknas det i detta sammanhang som en hel dag. Betalda och obetalda semesterdagar omräknas till nettosemesterdagar var för sig.

Exempel

Marcus anställdes vid affärsverket X för sex år sedan. Han är 43 år och är 20 procent partiellt tjänstledig. Ledigheten är förlagd till fredagar. Markus semesterdagar räknas då om till 28 nettosemesterdagar.

$$\frac{4 \text{ (arbetsdagar per vecka)}}{5} \times 34 \text{ (bruttosemesterdagar)}$$

= 27,2 (nettosemesterdagar) som avrundas till 28 nettosemesterdagar

Vid semesteruttag förläggs nettosemesterdagarna på de dagar som arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte haft semester. Även för dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat halv dag går det åt en hel semesterdag.

Om arbetstagarens arbetstidschema ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

4.4 Semesterns förläggning

10–15 §§ och 20–21 §§ SemL, 5 kap. 12 § villkorsavtalen samt bilaga 5-6 i villkorsavtalen

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av semestern

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut arbetstagarens hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester (se vidare i avsnitt 5 ”Sparad semester”). Om arbetstagaren har semesterdagar utan semesterlön (obetald semester) kan arbetstagaren välja att dessa dagar inte förläggs. Skyldigheten att förlägga hela årssemestern ställer krav på att arbetsgivaren i god tid planerar sin verksamhet och tar reda på arbetstagarnas semesterönskemål. Särskilda skäl för att inte lägga ut hela årssemestern kan vara att arbetstagaren är helt sjukfrånvarande eller helt föräldraledig under större delen av året.

Det är arbetsgivaren som bestämmer hur årssemestern ska förläggas om inte annat följer av lokalt kollektivavtal. Ett sådant beslut är ett arbetsledningsbeslut. Arbetstagarna och deras fackliga organisationer har dock enligt semesterlagen rätt att påverka beslutet på olika sätt.

Arbetsgivarens semesterplanering bör ses som en del av verksamhetsplaneringen. Det är viktigt att bedöma när under året som ledighetsperioder bäst passar verksamheten. Arbetsgivaren bör alltså ha en verksamhetsanpassad semesterplanering.

För vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns vissa specialbestämmelser kring semesterns förläggning, se vidare villkorsavtalens bilaga 5-6.

I verksamheter där arbetet behöver bedrivas fullt ut även under sommarmånaderna (juni - augusti) är det ofta en fördel om de lokala parterna gemensamt planerar huvudsemestern. Eftersom det kan finnas en motsättning mellan arbetsgivarens krav på att verksamheten kan bedrivas på ett effektivt sätt och arbetstagarens intresse av att få ut semester vid en viss tidpunkt, ställer det stora krav på båda sidor att finna en rimlig avvägning mellan dessa intressen. Det är arbetsgivaren som slutligen bestämmer förläggningen, om parterna inte kan enas och inget annat har avtalats (se 11 § SemL).

För arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S och Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko gäller följande:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att under huvudsemesterperioden ta ut föräldraledighet med stöd av föräldraledighetslagen, oavsett vad

som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars. Arbetstagare som har barn födda under semesteråret behöver inte anmäla enligt ovan. Ansökan kan ske senare om det finns särskilda skäl, det vill säga om arbetstagaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet.

Huvudsemester

En arbetstagare har enligt huvudregeln i semesterlagen rätt att få ut semester som en sammanhängande ledighet på minst fyra veckor under juni - augusti (den så kallade huvudsemesteren). Detta gäller om inte annat har avtalats med lokal arbetstagarorganisation eller med arbetstagaren. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta att huvudsemesteren ska förläggas till annan tid än juni - augusti. Särskilda skäl är bland annat att en verksamhet behöver bedrivas fullt ut även under sommarmånaderna. Det kan till exempel gälla sjukvård, kommunikationer och annan samhällsservice som måste fungera tillfredsställande.

Vid förläggning av övrig semester under året ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren innan beslut om semester fattas.

Ändring av beslut om semesterförläggning

I Arbetsdomstolens dom AD 1983 nr 123 uttalas att beslut om semesterförläggning är att betrakta som en rättshandling med bindande kraft som arbetsgivaren inte ensidigt utan fog kan återkalla utan att drabbas av påföljd i form av allmänt skadestånd med stöd av semesterlagen (32 § SemL). AD berör inte vad som gäller om oförutsedda händelser inträffar som gör att arbetsgivaren anser det nödvändigt att ändra sitt förläggningsbeslut. Arbetsgivaren kan alltid diskutera och komma överens med arbetstagaren om en ändring av semesterens förläggning.

Samverkan i frågor om förläggning av årets semester

När arbetsgivaren beslutar om semester, ska hänsyn tas till ett flertal bestämmelser som på olika sätt ger arbetstagarna och deras organisationer inflytande över sådana beslut. Dessa bestämmelser finns i 10-15 §§ SemL (och i 5 kap. 12 § villkorsavtalen).

- 1) *Lokalt kollektivavtal om medbestämmanderätt i frågor som avser förläggning av semester (10 § 1 st. SemL)*

Semesterlagen rekommenderar att kollektivavtal träffas i frågor som rör semesterens förläggning. Det är arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna som i så fall ska sluta lokalt avtal i dessa frågor.

- 2) *Samverkansförhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) (10 § 2 st. SemL)*

Om något lokalt avtal inte träffats, ska arbetsgivaren när det gäller huvudsemestern förhandla enligt 11 och 13 §§ MBL, innan beslut fattas om förläggning av semestern. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gäller även om arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren är överens.

- 3) *Samråd med arbetstagaren (10 § 2 och 3 st. SemL)*

Om arbetstagaren är oorganiserad eller om arbetstagarens organisation inte önskar förhandla har arbetsgivaren en samrådsplikt om semesterns förläggning i förhållande till den enskilda arbetstagaren. Det gäller också annan semester än huvudsemestern.

- 4) *Underrättelse om förläggningsbeslut (11 § SemL)*

Om arbetsgivaren förlägger semestern till en annan tidpunkt än den som den anställde vill och om det inte finns något kollektivavtal, ska arbetstagaren få besked om detta (underrättelse) minst två månader i förväg. Om det finns särskilda skäl, får underrättelsen lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. Med särskilda skäl avses sådana undantagsfall då arbetsgivaren överhuvudtaget inte har möjlighet lämna underrättelse minst två månader i förväg.

Sammanfattningsvis gäller att frågor om semesterns planering och förläggning ska lösas i samförstånd. Om samförstånd inte nås bestämmer arbetsgivaren när semester får tas ut, om inget annat har avtalats.

Semester under uppsägningstid

Enligt semesterlagen får semesterledighet inte, utan arbetstagarens medgivande, förläggas till uppsägningstid (14 § SemL). Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som har sagt upp anställningen.

Arbetsgivaren kan dock lägga ut intjänandeårets semesterledighet under uppsägningstid om uppsägningstiden överstiger sex månader. Arbetsgivaren får inte heller i dessa fall förlägga semester under de första sex månadernas uppsägningstid, men under uppsägningstid därefter kan arbetsgivaren förlägga semester.

Sparad semester får aldrig läggas ut under uppsägningstid utan arbetstagarens godkännande. Inte heller semesterdagar som arbetstagaren skulle kunna spara av årssemestern kan läggas ut utan arbetstagarens godkännande.

4.5 Semester under en del av dagen

5 kap. 6 § villkorsavtalen samt 17 § Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S och Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O (jämför 3 a § SemL)

Semester räknas i hela dagar. Som hela semesterdagar räknas även sådana dagar då en deltidsarbetande arbetstagare har semester. En semesterdag börjar kl. 00.00 och slutar kl. 24.00. En arbetstagare har inte, enligt semesterlagen, rätt att få semester under en del av dagen. Om arbetstagaren önskar semester endast en del av en arbetsdag räknas den dagen som en hel semesterdag.

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (Saco-S och OFR/S,P,O) har möjlighet att sluta lokalt kollektivavtal om semester under del av dag för hela eller delar av organisationen.

Av 5 kap. 17 § Villkorsavtal-T och Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O framgår att enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om avvikelser från bestämmelserna om semester under del av dag.

5. Sparad semester

5 kap. 13 § villkorsavtalen och 11 § 9 mom. affärsverksavtalen (jämför 18-21 §§ SemL)

En arbetstagare som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar för ett år får spara överskjutande dagar. Syftet med att införa rätt att spara semesterdagar var att ge arbetstagarna en möjlighet att ta ut långledighet. Till skillnad från semesterlagen finns i villkorsavtalen och affärsverksavtalen ingen tidsgräns för när de sparade dagarna måste tas ut i ledighet. Enligt avtalen får arbetstagaren från och med den 1 januari 2018 ha högst 30 sparade semesterdagar. Den som vid detta datum har fler än 30 sparade dagar har enligt avtalens övergångsbestämmelser dock möjlighet att ta ut överskjutande semesterdagar fram till den 31 december 2022. Arbetstagare som vill spara semesterdagar ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms.

Arbetstagare får inte spara semesterdagar ett år när han eller hon tar ut sedan tidigare sparade semesterdagar.

De sparade semesterdagarna ska förläggas till det år arbetstagaren väljer. Arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar i anslutning till huvudsemestern ska meddela (underrätta) arbetsgivaren i samband med semesterplaneringen för året. En långledighet kan behöva planeras på ett annat sätt än enstaka dagar. Ju längre tid i förväg arbetstagaren talar om sina önskemål desto större är möjligheten att få ledigt när arbetstagaren önskar. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många betalda semesterdagar han eller hon har eller kan beräknas få rätt till. Om arbetstagaren vill ta ut de sparade dagarna utan sammanhang med huvudsemestern ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två månader i förväg.

Om en arbetstagare samtidigt önskar få ut minst fem sparade semesterdagar, ska dessa och hela semesterledigheten för semesteråret läggas ut i en följd, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat (21 § SemL).

6. Semesterlön

5 kap. 14 § villkorsavtalen och 11 § 5-6 och 9.2 mom. affärsverksavtalen (24-25 §§ SemL samt jämför 16-16 b §§, 22 och 26 §§ SemL)

6.1 Villkorsavtalen

Huvudregel

Semesterlönen utgörs av den aktuella lönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti (se avsnitt 6.3 "Beräkning av semestertillägg" och 6.4 "Semesterlönegaranti").

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning jämföras med en deltidsanställd arbetstagare vid beräkning av semesterlön.

Undantag

Vid uttag av årets semester under pågående sjukfrånvaro gäller dock ett undantag vid uttag av semesterdagar som intjänats med full semesterlön enligt 17 § SemL (se vidare 3.4 punkt 1). I detta fall ska arbetstagaren få full semesterlön. Beräkningen görs som vanligt utifrån aktuell lön, men utan avdrag för sjukfrånvaron. Beräkningen görs på samma sätt vid uttag av sparad semester under pågående sjukfrånvaro.

Exempel

Elin är 35 år och är partiellt sjukskriven sedan den 1 april 2013. År 2013 och 2014 tjänar Elin in full semesterlön under 180 dagars sjukfrånvaro. För övriga dagar med partiell sjukfrånvaro tjänar Elin in partiell semesterlön.

- a) *Helt intjänad semesterlön – semesteruttag under pågående partiell sjukfrånvaro*
Elin ansöker om och beviljas semester 14-25 juli 2014. Under 2014 tjänar Elin in full semesterlön under 180 sjukfrånvarodagar. Det innebär att Elin under 2014 tjänar in 16 dagar med full semesterlön. Eftersom Elin inte haft någon semester tidigare under året är de semesterdagar hon tar ut intjänade med full semesterlön och semesterlönen beräknas på aktuell lön men utan avdrag för sjukfrånvaron.
- b) *Partiellt intjänad semesterlön – semesteruttag under pågående partiell sjukfrånvaro*
Elin har ansökt om och beviljats ledighet 16-20 mars 2015 (årets semester). Från och med 2015 är Elins sjukfrånvaro inte längre semesterlönegrundande så hela årssemesteren är intjänad med partiell semesterlön. Under semestern utgår partiell semesterlön, som beräknas utifrån aktuell lön.
- c) *Uttag av sparad semester – under pågående partiell sjukfrånvaro*
Elin har tagit ut all sin årssemester för 2015. Hon har beviljats att ta ut sparade semesterdagar under mellandagarna. De sparade dagarna tjänades in med partiell

semesterlön 2013 och 2014. När Elin tar ut sparad semester under pågående partiell sjukfrånvaro beräknas semesterlönen utifrån aktuell lön men utan avdrag för sjukfrånvaron.

d) *Partiellt intjänad semesterlön – semesteruttag då arbetstagaren återgått i full tjänstgöring*

Elin tillfrisknar och återgår i full tjänstgöring den 27 juni 2016. Hon ansöker om och beviljas semester 30 juni – 1 juli. Under våren tjänade Elin endast in semesterdagar med partiell semesterlön. Om Elin hade haft semester under våren när hon fortfarande var partiellt sjukfrånvarande hade semesterlönen beräknats på den aktuella lön hon hade då, det vill säga efter avdraget för sjukfrånvaron. Även nu när Elin återgått i full tjänstgöring beräknas semesterlönen på Elins aktuella lön, det vill säga heltidslönen.

När det gäller semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut, se avsnitt 7.

6.2 Affärsverksavtalen

Semesterlönen utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

6.3 Beräkning av semestertillägg

Villkorsavtalen

Enligt villkorsavtalen består semestertillägget av:

- 0,44 procent respektive 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella lönen per månad. Det högre procenttalet gäller för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T. För övriga gäller det lägre procenttalet.
- Ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag på summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

De rörliga lönetillägg, enligt villkorsavtalen, där semestertillägg redan ingår är mertidstillägg och övertidstillägg.

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

Exempel

Monia anställs vid X-myndigheten den 1 januari 2015. Hon omfattas av Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. År 2016 har Monia 30 000 kronor i månadslön och rätt till 31 betalda semesterdagar. Under 2015 har hon haft rörliga lönetillägg på sammanlagt 3 000 kronor.

Semesterlönen 2016 består utöver den aktuella lönen (30 000 kronor) av semestertillägg för varje betald semesterdag:

- dels 0,44 procent x 30 000 kronor = 132 kronor per semesterdag, som betalas ut i anslutning till semesteruttaget,
- dels ett engångsbelopp på 0,48 procent x 3000 kronor x 31 dagar = 446,40 kronor som betalas ut senast i juni månad

Affärsverksavtalen

Enligt affärsverksavtalen består semestertillägget av:

- 0,65 procent respektive 0,7 procent av aktuell fast lön för varje betald semesterdag. Det högre procenttalet gäller arbetstagare som omfattas av AVA-T. Vid partiell ledighet beräknas tillägget på den fasta lönen reducerad med hänsyn till tjänstgöringens omfattning.
- Ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

Antal semesterdagar vid semesterårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
31	14,88
34	16,32

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut året före semesteråret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Rörliga lönedelar enligt affärsverksavtalen där semestertillägg redan ingår är övertidserättning och mertidserättning. OB-ersättning regleras i lokalt kollektivavtal, men i affärsverksavtalen anges att semestertillägg ska ingå i OB-tillägget.

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

6.4 Semesterlönegaranti

Semesterlönegarantin innebär att en heltidsarbetande arbetstagare, enligt villkorsavtalen och affärsverksavtalen har rätt till en lägsta semesterlön per semesterdag⁴. Semesterlönegarantin gäller endast för under året uttagna semesterdagar med semesterlön, oavsett om det är årets semester eller sparad semester.

⁴ Aktuellt belopp för semesterlönegarantin framgår av villkorsavtalen och affärsverksavtalen.

Exempel (villkorsavtalen)

Martin, som arbetar heltid och omfattas av Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, har 2015 en aktuell lön på 23 000 kronor per månad. Martin hade under 2014 rörliga tillägg på 6 250 kronor.

Lönen per semesterdag är 4,6 procent x 23 000 kronor = 1 058 kronor.

Semestertillägget på den aktuella lönen per semesterdag är 0,44 procent x 23 000 kronor = 101,20 kronor.

Semestertillägget för de rörliga tilläggen är 0,48 procent x 6250 kronor = 30 kronor.

Summa 1 189,20 kronor.

Semesterlönegarantin att betala ut är för det året 1 304 kronor – 1 189,20 kronor = 114,80 kronor per uttagen semesterdag.

För deltidsarbetande arbetstagare räknas det i avtalen angivna semesterlönegarantibeloppet om till det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

7. Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

5 kap. 15 § villkorsavtalen och 26 a § SemL

Grundregeln är att hela semestern ska läggas ut i form av ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester till ett senare semesterår.

Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat lägga ut en del av semestern under året, omvandlas den, för arbetstagare som omfattas av villkorsavtalen, till sparad semester. Visar det sig att den outtagna semestern inte ryms inom de 30 dagar som får sparas, ska arbetsgivaren betala semesterlön för de överskjutande dagarna. En sådan semesterlön ska beräknas på samma sätt som semesterersättning, det vill säga 4,6 procent per semesterdag av den fasta lönen per månad samt semestertillägg.

För de arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen gäller semesterlagens bestämmelser i 26 a §. Semesterlönen beräknas dock enligt 11 § affärsverksavtalen.

8. Semesterersättning

5 kap. 16 § samt bilaga 1 villkorsavtalen och 11 § 12 mom. affärsverksavtalen (jämför 5 §, 28 – 30 §§ och 30 b - 31 §§ SemL)

Huvudregeln är att en arbetstagare ska ha semesterersättning om han eller hon slutar sin anställning innan arbetstagaren har kunnat få ut all semester. Varken årets semester eller den sparade semestern förs över till en eventuell ny arbetsgivare.

Undantag från huvudregeln gäller i följande situationer:

- Vid anställningar som avses pågå högst tre månader och som inte varar längre tid får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut och att arbetstagaren istället ska få semesterersättning.
- Om det innan en anställning har upphört står klart att en ny anställning hos samma arbetsgivare kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, har arbetstagaren möjlighet att bestämma att semesterdagarna flyttas över till den nya anställningen, i stället för att semesterersättning betalas ut. Med nära anslutning menas anställningar med högst ett par veckors mellanrum.
- Om arbetstagaren slutar en anställning vid en myndighet som ingår i ett myndighetsområde (enligt bilaga 1 till villkorsavtalen) för att börja en anställning vid en annan myndighet inom samma myndighetsområde. I dessa fall betalas ingen semesterersättning ut, utan intjänade semesterdagar med semesterlön överförs till den nya arbetsgivaren. (Observera att myndighetsområden inte finns i affärsverksavtalen).
- Vid sådan övergång av företag eller verksamhet till en ny arbetsgivare som avses i lagen om anställningsskydd (6 b § LAS), så kallad verksamhetsövergång. Arbetstagaren har då enligt semesterlagen rätt att föra över intjänade semesterförmåner till den nya anställningen (31 § SemL).

Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning ska betalas för varje outtagen semesterdag med semesterlön, och beräknas utifrån den fasta lön som arbetstagaren har när anställningen upphör plus semestertillägg och eventuell semesterlönegaranti.

Enligt villkorsavtalen beräknas semesterersättning på arbetstagarens fasta lön i anställningen. Detta innebär att semesterersättning för den som är partiellt tjänstledig beräknas utifrån heltidslönen. Observera att arbetstagare som har delpension ses som deltidanställda vid tillämpning av villkorsavtalen, vilket innebär att semesterersättningen beräknas utifrån deltidslönen.

Enligt affärsverksavtalen beräknas semesterersättningen på arbetstagarens aktuella fasta lön plus semestertillägg och eventuell semesterlönegaranti.

Arbetstagaren har rätt till semesterersättning oavsett hur och av vilka skäl anställningen har upphört. Även en uppsagd eller avskedad arbetstagare har denna rätt. Syftet med semesterersättningen är att göra det möjligt för arbetstagaren att ta en tids ledighet eller att finansiera obetald ledighet hos en ny arbetsgivare.

Exempel (villkorsavtalen)

Pirjo, som omfattas av Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, har rätt till 31 betalda semesterdagar för ett helt kalenderår. Under juni - juli 2015 tar Pirjo ut fyra veckors semester (= 20 dagar). Pirjo slutar sin anställning från och med 15 september då hon fått anställning vid ett privat företag. Pirjos fasta lön är 27 000 kronor när anställningen upphör. Pirjo hade inga rörliga tillägg under 2014, men hade rörliga tillägg på

sammanlagt 2 000 kronor under 2015. Hon har inga sparade semesterdagar. Semesterersättning för de uttagna semesterdagarna beräknas enligt nedan.

Anställningsdagar under 2015 = 257

Semesterdagar 2015

$$\frac{257 \times 31}{365} = 21,827 = 22 \text{ semesterdagar}$$

Kvarvarande semesterdagar 2015

$$22 - 20 = 2 \text{ semesterdagar}$$

4,6 procent x 27 000 per uttagen dag

$$= 1\,242 \text{ kronor} \times 2 = 2\,484,00 \text{ kronor}$$

Semestertillägg enligt Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko

0,44 procent x 27 000 per uttagen dag

$$= 118,80 \text{ kronor} \times 2 = 237,60 \text{ kronor}$$

0,48 procent x 2 000 x 2

$$= 19,20 \text{ kronor}$$

Arbetstagarens semesterersättning

$$= 2\,740,80 \text{ kronor}$$

Observera att semesterersättning ska hållas skild från lönen vid utbetalning.

9. Avräkning från lönen

5 kap. 8 § villkorsavtalen och 11 § 7 mom. affärsverksavtalen

Enligt villkorsavtalen ska avdrag göras på lönen om en arbetstagare haft längre semester med semesterlön än han eller hon har tjänat in. Avdraget görs med 4,6 procent på den fasta lönen, som gällde vid semestertidpunkten, för varje överskjutande semesterdag. Även om en heltidsanställd arbetstagare har varit partiellt ledig vid semestertillfället ska avdraget alltså göras på heltidslönen. Avdrag ska också göras för semestertillägg som har betalats ut för de överskjutande semesterdagarna. Observera att avdrag av detta slag endast kan göras på lön, inte på eventuell semesterersättning eller kostnadsersättningar.

Om fullt avdrag på lönen inte kan göras och lönen alltså inte täcker avdraget, ska arbetsgivaren låta saken bero och inte kräva in det felande beloppet på annat sätt. Avdrag ska heller inte göras om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

Enligt affärsverksavtalen görs avdrag på lönen om arbetstagaren fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön. Avdraget görs med avräkning mot den fasta lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

10. Lokalt avtal

2 kap. 2 § och 5 kap. 11 § villkorsavtalen, 1 § och 11 § 5, 10 - 11 mom. affärsverksavtalen (jämför 2 – 2 a §§ och 10 § SemL)

Lokala avtal kan träffas om de semesterbestämmelser som behandlas i villkorsavtalen och affärsverksavtalen.

Exempel på lokala avtal kan vara avtal om semesterns förläggning eller avtal om semesterberäkning vid oregelbunden arbetstid.

Lokala avtal får inte innehålla försämringar för arbetstagarna i förhållande till semesterlagens tvingande (indispositiva) bestämmelser.

11. Enskild överenskommelse

2 kap 7 § och 5 kap. 17 § Villkorsavtal-T och Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, 1 a § och 11 § 2 mom. sista st. AVA-T och Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

För arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T eller Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O får arbetsgivaren och en arbetstagare träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna i avtalen om

- antalet semesterdagar och
- semester under del av dag.

För arbetstagare som omfattas av AVA-T eller Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O får arbetsgivaren och en arbetstagare träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna i avtalen om

- antalet semesterdagar.

Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet och delpension

Semester tjänas normalt in från den första anställningsdagen till den sista. Men om en arbetstagare är helt frånvarande utan lön är grundregeln att frånvaron inte är semesterlönegrundande. Som framgår av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro, se avsnitt 3.4 ”Semesterlönegrundande frånvaro”, ger dock viss sådan frånvaro semesterlönegrund.

En partiell ledighet påverkar normalt inte semesterns längd. En deltidsarbetande har alltså samma antal semesterdagar som en heltidsarbetande. Däremot påverkar partiell ledighet i normalfallet semesterlönens storlek vid semesteruttaget.

Semesterlönens beräkning görs med hänsyn till eventuell partiell tjänstledighet vid semestertillfället. Enligt villkorsavtalen beräknas semesterlönen utifrån aktuell lön vid det faktiska semesteruttaget. Enligt affärsverksavtalen beräknas semesterlönen utifrån den fasta lön som är aktuell under semestern. Lokalt avtal kan, enligt affärsverksavtalen, träffas om hur semesterlön ska beräknas för arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad under kalenderåret (11 § 5 mom. protokollsanteckning affärsverksavtalen).

När semester tas ut under pågående sjukfrånvaro ska i vissa fall semesterlönen beräknas utifrån aktuell lön utan avdrag för sjukfrånvaron, se avsnitt 12 ”Semester vid sjukdom”.

Mer information om sjukfrånvaro och föräldraförmåner finns i Arbetsgivarverkets skrifter som kan beställas eller laddas ner på Arbetsgivarverkets webbplats.

12. Semester vid sjukdom

En arbetstagare som är helt eller delvis frånvarande på grund av sjukdom har möjlighet att ta ut semester under sjukpenningtid (från och med dag 15 i sjukperioden) förutsatt att arbetstagaren har tjänat in sådan rätt. Detta innebär inte att sjukperioden bryts. Under semestern får arbetstagaren både semesterlön från sin arbetsgivare och sjukpenning från Försäkringskassan. Tekniskt skulle detta kunna hanteras genom att det, under den parallella sjukfrånvaron och semestern, inte görs något löneavdrag för sjukfrånvaron. För den som omfattas av villkorsavtalen utgår i detta fall inte något sjukpenningtillägg. När arbetstagaren efter semestern fortsätter sin sjukfrånvaro görs löneavdrag från kalenderdagen omedelbart efter den sista semesterdagen.

Vid semesteruttag (med eller utan semesterlön) parallellt med 100 % sjukfrånvaro är det sjukfrånvaron som är den egentliga frånvarorsaken. De uttagna semesterdagarna är därför inte semesterlönegrundande. Däremot kan själva sjukfrånvaron vara semesterlönegrundande. Se avsnitt 3.4 ”Semesterlönegrundande frånvaro” och 12.1 ”Intjänande, beräkning och förläggning av semester vid partiell sjukfrånvaro”.

För beräkning av semesterlönen se avsnitt 6 ”Semesterlön”.

12.1 Intjänande, beräkning och förläggning av semester vid partiell sjukfrånvaro

Enligt 17 § semesterlagen är 180 dagars sjukfrånvaro semesterlönegrundande. Detta gäller vare sig det handlar om hel eller partiell sjukfrånvaro. Utöver detta är sjukfrånvaro inte semesterlönegrundande. Se avsnitt 3.4 "Semesterlönegrundande frånvaro".

Om en arbetstagare som är partiellt sjukledig har en jämn förläggning av ledigheten över veckans alla arbetsdagar gäller samma regler som vid heltidstjänstgöring vid uttag av semester (semesterlönens storlek vid uttag av under året intjänad semester beror dock på om hel eller partiell semesterlön tjänats in, se avsnitt 6 "Semesterlön".)

Om den partiella sjukledigheten däremot är koncentrerad till vissa dagar i veckan tillämpas reglerna i 5 kap. 10 § villkorsavtalen för arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning, eller reglerna i 11 § 10 - 11 mom. affärsverksavtalen om semester för intermittent deltidarbete. Villkorsavtalens regler innebär att kvotberäkning ska göras vid koncentrerad tjänstgöring, det vill säga då arbetstiden är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem. Affärsverksavtalens regler innebär att semesterdagarna i dessa fall omräknas till nettosemesterdagar.

Se vidare avsnitt 4.1 "Arbetstagare med så kallad kontorstid enligt villkorsavtalen" och 4.3 "Arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen".

13. Semester och föräldraledighet

Föräldrapenningförmåner får inte betalas för en dag då föräldern är semesterledig enligt semesterlagen (11 kap. 11 § socialförsäkringsbalken). Detta innebär att föräldraledighet med föräldrapenning och semester inte kan kombineras under en och samma dag, oavsett omfattningen av föräldrapenningen. Detsamma gäller för tillfällig föräldrapenning. Föräldraledighet utan föräldrapenning kan däremot kombineras med semester under en och samma dag.

Exempel gällande partiell föräldraledighet för arbetstagare som omfattas av villkorsavtalen

En arbetstagare har partiell ledighet för vård av barn. Arbetstagaren är:

- a) *ledig 25 procent med föräldrapenning och föräldrapenningstillägg jämnt fördelat över veckans alla arbetsdagar. Antalet semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren tjänar in påverkas inte. Eftersom socialförsäkringsbalken inte tillåter att föräldrapenning och semester kombineras under samma dag, förutsätts att föräldraledigheten avbryts under semester (avbrottet medför dock ingen ny föräldraledighetsperiod utifrån föräldraledighetslagen). Semesterlönen beräknas på den aktuella lönen, och eftersom den partiella föräldraledigheten har avbrutits så är det heltidslönen.*

- b) *ledig varje fredag med föräldrapenning och föräldrapenningtillägg.* Antalet semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren tjänar in påverkas inte av föräldraledigheten. Ledigheten betraktas i löneavdragshänseende som en fortlöpande partiell ledighet om 20 procent, där ledigheten koncentrerats.

Socialförsäkringsbalken tillåter inte att föräldrapenning och semester kombineras under samma dag. Om arbetstagaren har semester veckans alla dagar avbryts därmed den partiella föräldraledigheten med föräldrapenning. (Avbrottet medför dock ingen ny föräldraledighetsperiod utifrån föräldraledighetslagen). Semesterlönen beräknas på den aktuella lönen, och eftersom den partiella föräldraledigheten avbrutits så är det heltidslönen.

Om arbetstagaren har semester endast de dagar han eller hon inte tar ut föräldrapenning så handlar det om olika semesterperioder varje vecka (måndag till och med torsdag) enligt semesterlagen. Arbetstagaren är därmed inte semesterledig samtidigt som denne får föräldrapenning (på fredagar). Den partiella föräldraledigheten behöver därmed inte avbrytas. Semesterlönen beräknas på aktuell lön, det vill säga 80 procent. Eftersom arbetstagaren har sin arbetstid koncentrerat förlagd ska semesteruttaget i detta fall kvotberäknas (för arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid).

- c) *ledig varje fredag med föräldrapenning på lägstanivån.* Samma som exempel b).
- d) *ledig varje fredag utan föräldrapenning och föräldrapenningtillägg.* Antalet semesterdagar påverkas inte utan arbetstagaren får full årssemester, eftersom det är en fortlöpande partiell ledighet med koncentrerad förläggning (månadsavdrag görs med 20 procent). Semesterlönen beräknas på aktuell lön, det vill säga 80 procent.
- e) *ledig 20 procent utan föräldrapenning och föräldrapenningtillägg jämnt fördelat över veckans alla arbetsdagar.* Samma som exempel d).
- f) *ledig varje måndag - torsdag utan föräldrapenning.* Antalet semesterdagar påverkas inte utan arbetstagaren får full årssemester, eftersom det är en fortlöpande partiell ledighet med koncentrerad förläggning (månadsavdrag görs med 80 procent). Semesterlönen beräknas på aktuell lön, det vill säga 20 procent.

Exempel gällande partiell föräldraledighet för arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen

För den deltidstjänstgörande som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka och omfattas av affärsverksavtalen omvandlas årssemesteren till nettosemesterdagar och vid uttag förläggs semesterdagar endast till de dagar då arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte haft semester. Semesterlönen beräknas utifrån den fasta lön som är aktuell under semesteren. I övrigt gäller exemplen ovan även arbetstagare som omfattas av affärsverksavtalen.

14. Semester och delpension

Delpensionslediga arbetstagare ska, vid tillämpning av avtalen, behandlas som deltidsanställda och inte som partiellt tjänstlediga. Detta innebär att semesterlön och semesterersättning beräknas på deltidslönen.

En arbetstagare kan ha delpension som längst till 65 års ålder. Därefter upphör möjligheten till delpension. Detta innebär att semesterlön, både aktuell och sparad, samt semesterersättning därefter åter beräknas på heltidslönen.

15. Utbyte av semester mot annan ledighet

Om en arbetstagare blir sjuk, eller oförmögen att arbeta av annan anledning som är semesterlönegrundande enligt 17 a – 17 b § semesterlagen under pågående semester ska arbetstagaren utan dröjsmål (senast vid återgången i arbete efter semestern) meddela arbetsgivaren att arbetstagaren vill få semestern utbytt mot sjukledighet eller annan ledighet (15 § SemL). Utbyte av semesterdag kan endast avse hel dag.

Om arbetstagaren vill byta beviljad semester mot annan ledighet än ovan, är det upp till arbetsgivaren att bevilja eller avslå en sådan begäran. Exempel på sådan ledighet kan vara ledighet utan löneavdrag enligt 9 kap. 2 § villkorsavtalen. Arbetstagaren är i sådant fall redan ledig och har inte samma behov av ledighet som om semester inte pågick. Det är viktigt att arbetsgivaren har en konsekvent hantering mot alla sina anställda i dessa fall.

Om utbyte sker ska de utbytta semesterdagarna läggas i ett sammanhang, om inte arbetstagaren medger annat (15 § SemL).



Box 3267, 103 65 Stockholm,
Besöksadress: Sveavägen 44



Växel: 08 700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



arbetsgivarverket@arbetsgivarverket.se