

FÖRBUNDSINFO

Nr 15 – juni 2010

Ändringar i semesterlagen

Nya ändringar i semesterlagen har trätt i kraft den 1 april 2010.

Materiellt innebär förslaget i huvudsak samma förmåner som nuvarande semesterlag. Kyrkans AB 08:s semesterbestämmelser påverkas i mindre grad av semesterlagens ändringar. Den största förändringen för kyrkans arbetsgivare är att det i anställningsavtal som träffas efter den 1 april 2010 inte längre kan överenskommas med arbetstagaren att denne avstår från semesterledighet vid anställningar som varar längre tid än tre månader. Semesterlagens reglering tar över den avvikelse som gjorts i AB § 27 mom. 3, 2 st med tillhörande anmärkning.

Därutöver upphör frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada att vara semesterlönegrundande frånvaro när arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, i stället som förut vid två år.

Vi har valt att i detta FörbundsInfo redovisa alla ändringar i semesterlagen trots att ändringarna i få fall är tillämpliga för kyrkans arbetsgivare.

Handläggare:

Samtliga avtalssekreterare

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, växel 08-737 70 00

Bilagor:

Semesterexempel gällande semesterlönegrundande frånvaro vid sjukdom
Semesterlagen (SFS 2009:1439)

Ändringar i semesterlagen

1 En förenklad semesterlag

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

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

Vi har valt att i detta FörbundsInfo redovisa alla ändringar i semesterlagen trots att ändringarna i få fall är tillämpliga för kyrkans arbetsgivare.

2 Ändringar

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

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

Den nya lagtexten, SFS 2009:1439, bifogas detta FörbundsInfo. För att belysa några ändringar gällande semesterlönegrundande frånvaro vid sjukdom bifogas en exempelsamling, Semesterexempel.

2.1 Kortare anställningar

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

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

Den tidigare regleringen om att arbetstagare med kortare anställningar än tre månader som omfattar mindre än 60 timmar saknar rätt till semesterledighet har tagits bort. Presumtionen om att semesterersättning då ingår i lönen är också borttagen. Avvikelse från semesterlagen gällande detta är reglerat i AB genom § 27 mom. 3 och 16.

Observera att semesterlagen tar över den avvikelse som är gjord i AB § 27 mom. 3, 2 st med tillhörande anmärkning. Arbetstagare kan inte längre avstå från semesterledighet vid anställningar som varar längre tid än tre månader. Inte heller säsonganställda arbetstagare med längre anställningstid än sex månader kan avstå semesterledighet.

2.2 Hur betalda semesterdagar tjänas in

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

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

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

Observera att AB innehåller en avvikande reglering avseende intjänande av betalda semesterdagar genom AB § 27 mom. 6. Arbetstagare som är frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande och får behålla mer än 40 % av lönen, tjänar in betalda semesterdagar.

2.3 Beräkning av semesterlön

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

2.3.1 Sammalöneregeln

Beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln innebär att arbetstagaren under sin semesterledighet får vecko- eller månadslön på samma sätt som om han eller hon skulle ha arbetat. Fasta lönetillägg utges också i samma omfattning som vanligt. Till detta kommer ett semestertillägg, som syftar till att semesterlönen så långt som möjligt ska motsvara den semesterlön som en tillämpning av procentregeln skulle ha gett. Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

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

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

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

2.3.2 En förenklad procentregel

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

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

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

2.3.3 Semesterlön för sparad semester

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

2.4 Semesterlönegrundande frånvaro

Vid fastställande av semesterlönegrundande frånvaro beräknas tiden kalendriskt, det vill säga även dagar under vilka arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete inräknas.

Sjukdom och arbetsskada

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

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

Frånvaron ska alltså ha varat i ett helt intjänandeår. Om frånvaroperioden beror på sjukdom och påbörjas den 12 maj år 1 intjänas alltså semester under 180 dagar under detta intjänandeår (det vill säga insjuknandeåret), samt under 180 dagar under det nästföljande hela intjänandeåret. Först intjänandeåret därefter är frånvaron inte längre semesterlönegrundande.

Frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada är som längst semesterlönegrundande i ett helt intjänandeår istället för två.

Föräldraledighet

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

Tillfällig vård av barn

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

Övrig frånvaro

Följande frånvaro är liksom tidigare semesterlönegrundande.

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

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

2.5 Övriga förändringar i semesterlagen

2.5.1 Semester som inte kunnat läggas ut

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

Det är dock endast de betalda semesterdagar som överstiger 25 som ska ersättas med semesterlön om semestern inte har kunnat läggas ut under året.

Regeln innebär att en arbetstagare som är frånvarande under längre perioder från arbetet ska ha möjlighet att få en betald semesterledighet när arbetstagaren återgår i arbete.

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

Observera att AB 08 § 27 mom. 19 inte påverkas av förändringarna i semesterlagen utan den anställde kan ha upp till 40 dagar sparade innan kontant ersättning utges.

2.5.2 Nytt anställningsavtal i anslutning till det gamla hos samma arbetsgivare

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

Arbetstagaren ska då kunna föra över semesterförmåner från en anställning till en annan hos samma arbetsgivare. Att anställningar löper i nära anslutning till varandra innebär att uppehållet ska vara högst ett par veckor.

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

2.5.3 Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

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

Det är möjligt att avtala om avvikelser från reglerna om förläggning av semesterledighet avseende dessa arbetstagare under förutsättning att arbetstagaren får 25 semesterdagar per år.

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

Det klargörs att arbetstagare som arbetar oregelbundet eller deltid ska ha rätt till lika lång semesterledighet som arbetstagare med en ordinarie arbetstidsomfattning.

3 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagändringarna träder i kraft den 1 april 2010.

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

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

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

4 Förändringar av Allmänna bestämmelser (AB)

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

I anställningsavtal träffade efter 1 april 2010 kan arbetstagaren inte längre avstå från semesterledighet vid anställningar som varar längre tid än tre månader eftersom semesterlagens reglering tar över den avvikelse som gjorts i AB § 27 mom. 3, 2 st med tillhörande anmärkning.

Enligt AB sammanfaller intjänandeår med semesterår. För att undvika att två olika system för beräkning av semesterlönegrundande frånvaro gäller under 2010 de nya reglerna redan per den 1 januari 2010. När det gäller arbetstagare med ferie- eller uppehållsanställning tillämpas ändringarna av samma skäl först från och med verksamhetsåret 2010/11.

För arbetstagare som är delvis frånvarande på grund av sjukdom med en lön som understiger 40 % av den för heltid gällande lönen under ett helt intjänandeår kommer de nya bestämmelserna om partiell sjukskrivning att tillämpas först efter den 31 december 2010. Detta innebär för dessa arbetstagare att inga betalda semesterdagar intjänas och semesterersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Observera att det i avtalsrörelsen 2008 gjordes en förändring i AB § 27 mom. 5 och 6 avseende antal semesterdagar för arbetstagare som är under 40 år. Den träder ikraft i år. En arbetstagare som är under 40 år kvalificerar sig det intjänandeår som börjar den 1 januari 2010 för 27 semesterdagar. Har samme arbetstagare under året varit ledig av annan anledning än semesterlönegrundande frånvaro och fått behålla mindre än 40 % av lönen ska lönen uppräknas med 12,96 %. För arbetstagare som avses i AB § 27 mom. 16, 1 st (de som inte har fast kontant lön) gäller 12,96 % från och med 1 april 2010.

Förteckning över utgivna FÖRBUNDSINFO 2010

- Nr 1 **Nu heter vi Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation**, 18 januari
- Nr 2 **Sjuklön vid indragen sjukpenning – AB § 28 moment 9**, 18 januari
- Nr 3 **Inför val av kvalificerad revisor**, 18 januari
- Nr 4 **Risk för revisionsjämvärd vid ny mandatperiod**, 18 januari
- Nr 5 **Internränta år 2009**, 18 januari
- Nr 6 **Lyft – en ny arbetsmarknadsåtgärd**, 17 februari
- Nr 7 **Deklarationsanvisningar för blankett Inkomstdeklaration 3**, 16 mars
- Nr 8 **Ändringar i stiftelselagen, har utgått, ersätts av nr 12**, 16 mars
- Nr 9 **Upphandlingsmallar uppdaterade – nytt standardavtal för konsulttjänster**, 16 mars
- Nr 10 **Budgetförutsättningar 2011**, 16 mars
- Nr 11 **Förtydligande angående stiftelser och ändamålsbestämda medel**, 16 mars
- Nr 12 **Ändringar i stiftelselagen 2011, ersätter tidigare utgivna nr 8**, 16 mars
- Nr 13 **Styrning, ledning och arbetsgivarfrågor**, 16 april
- Nr 14 **KPA Livförsäkring rabatterar premien för TGL-KL 2011**, 19 maj
- Nr 15 **Ändringar i semesterlagen**, 16 juni

Semesterexempel

Arbetstagaren har enligt semesterlagen (4 §) garanterat 25 semesterdagar per år (5 dagar om arbetstagaren anställs efter den 31 augusti). För de dagar arbetstagaren inte har semesterlönegrundande frånvaro, har arbetstagaren rätt till obetald semesterledighet med upp till 5 resp. 25 semesterdagar. Arbetstagaren har enligt 8 § semesterlagen rätt att avstå från obetalda semesterdagar.

Exempel gällande arbetstagare som omfattas av AB § 27

Samtliga exempel avser heltidsanställd arbetstagare med ledighet för sjukdom, dock ej vid sjukersättning.

Hel sjukfrånvaro

Ex 1. Insjuknar helt någon gång mellan den 2 januari – 31 december 2009

2009	2010	2011	2012
Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår enligt övergångsbest)	Inga betalda semesterdagar

Ex 2. Insjuknar helt 1 januari 2010

2010	2011	2012
Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår)	Inga betalda semesterdagar	Inga betalda semesterdagar

Ex 3. Insjuknar helt någon gång mellan den 2 januari – 31 december 2010

2010	2011	2012
Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår)	Inga betalda semesterdagar

Partiell sjukfrånvaro**Ex 4.** Insjuknar någon gång mellan den 2 januari – 31 december 2009

2009	2010	2011	2012
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret) Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår) Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.

Ex 5. Insjuknar helt senast den 1 januari 2010

2010	2011	2012
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår) Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.

Ex 6. Insjuknar någon gång mellan den 2 januari- 31 december 2009

2009	2010	2011	2012
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 % samt mellan 1 juli och 15 juli arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret) Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår) Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Betalda semesterdagar intjänas under tiden 1-15 juli enligt AB § 27 mom. 14 b, eftersom lönen överstiger 40 % av den för heltid gällande lönen. Semesterlönen är då heltidslönen. Semesterersättning på utbetald lön 1 jan-30 juni och 16 juli- 31 dec, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.

Ex 7. Insjuknar någon gång mellan den 2 januari- 31 december 2009

2009	2010	2011	2012
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %. Arbetar heltid mellan 1 juli och 15 juli. Därefter arbete 25% och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret) Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår) Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Semesterersättning på utbetald lön 1 jan-30 juni, enligt AB § 27 mom. 6. Fr.o.m. 1 juli intjänas betalda semesterdagar under resten av 2011 eftersom arbetstagen är åter i arbete mer än 14 dagar. Semesterlönen är då heltidslönen. 180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår) Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.

Ex 8. Oavsett när insjuknandet inträffar

År 2010, 2011, 2012, 2013 osv
Arbetar 50 % och sjuk 50 %
Full årssemester enligt AB § 27 mom. 14 b eftersom lönen överstiger 40 % av den för heltid gällande lönen. Semesterlönen är då heltidslönen.

Exempel gällande arbetstagare som omfattas av semesterlagen**Hel sjukfrånvaro****Ex 9.** Insjuknar helt någon gång mellan 2 april 2009 - 31 mars 2010

Semesterår 1 april 2010-31 mars 2011	Semesterår 1 april 2011-31 mars 2012	Semesterår 1 april 2012-31 mars 2013	Semesterår 1 april 2013-31 mars 2014
Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret 2 april 2009 – 31 mars 2010)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår 1 april 2010 – 31 mars 2011)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår enligt övergångsbest)	Inga betalda semesterdagar.

Ex 10. Insjuknar helt den 1 april 2010

Semesterår 1 april 2011-31 mars 2012	Semesterår 1 april 2012-31 mars 2013
Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår 1 april 2010 – 31 mars 2011)	Inga betalda semesterdagar.

Ex 11. Insjuknar helt någon gång mellan den 2 april 2010 - 31 mars 2011

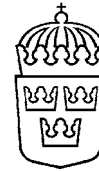
Semesterår 1 april 2011-31 mars 2012	Semesterår 1 april 2012-31 mars 2013	Semesterår 1 april 2013-31 mars 2014	Semesterår 1 april 2013-31 mars 2014
Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk	Heltid sjuk
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret 2 april 2010 – 31 mars 2011)	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår 1 april 2011 – 31 mars 2012)	Inga betalda semesterdagar	Inga betalda semesterdagar.

Partiell sjukfrånvaro**Ex 12.** Insjuknar den 1 april 2008

Semesterår 1 april 2009-31 mars 2010	Semesterår 1 april 2010-31 mars 2011	Semesterår 1 april 2011-31 mars 2012
Arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 50 % och sjuk 50 %
180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår 1 april 2008 – 31 mars 2009) I övrigt under året semesterlön i förhållande till arbetad tid	Semesterlön i förhållande till arbetad tid	Semesterlön i förhållande till arbetad tid

Ex 13. Insjuknar någon gång mellan den 2 april 2008 - 31 mars 2009

Semesterår 1 april 2009-31 mars 2010	Semesterår 1 april 2010-31 mars 2011	Semesterår 1 april 2011-31 mars 2012
Arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 50 % och sjuk 50 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeår 2 april 2008 – 31 mars 2009) I övrigt under året semesterlön i förhållande till arbetad tid	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår 1 april 2008 – 31 mars 2009) I övrigt under året semesterlön i förhållande till arbetad tid	Semesterlön i förhållande till arbetad tid



Lag om ändring i semesterlagen (1977:480);

utfärdad den 3 december 2009.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs i fråga om semesterlagen (1977:480)²
dels att 23 och 27 §§ ska upphöra att gälla,
dels att rubriken närmast före 4 § ska utgå,
dels att 1, 2, 3–22, 24–26, 28–31 och 33 §§ samt rubrikerna närmast före
9, 10, 18 och 31 §§ ska ha följande lydelse,
dels att det i lagen ska införas tolv nya paragrafer, 2 a, 3 a, 12 a, 12 b,
16 a, 16 b, 17 a, 17 b, 26 a, 29 a, 30 a och 30 b §§, samt närmast före 1, 2, 3,
3 a, 7, 8, 13, 14, 16 a, 16 b, 17, 20, 22, 26, 26 a, 30, 30 a och 30 b §§ nya
rubriker av följande lydelse.

| *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.

| *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.

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

Genom kollektivavtal, som på arbetsgiversidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får avvikelser 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

¹ Prop. 2009/10:4, bet. 2009/10:AU4, rskr. 2009/10:83.

² Senaste lydelse av 27 § 1992:1329.

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.

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 midsommarafton, julafton och nyårsafton.

4 §³ 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 §.

5 §⁴ 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.

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 §.

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.

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

³ Senaste lydelse 1992:1329.

⁴ Senaste lydelse 2007:392. Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket upphävs.

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 §.

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.

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 förhandlingsskyldighet 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.

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 särskil-

da skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

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.

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.

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

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.

Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.

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 arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 §⁵ Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som i övrigt är semesterlönegrundande 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.

⁵ Senaste lydelse 1994:2079.

16 §⁶ 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 semesterlönegrundande 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 §§.

| *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.

| *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

⁶ Senaste lydelse 1992:1329.

antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Semesterlönegrundande frånvaro

17 §⁷ 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 arbetsskada. 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.

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.

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 svenskundervisning för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

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.

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

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.

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.

Semesterlön för sparade semesterdagar

22 §⁸ Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16–16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

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.

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.

⁸ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

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.

| *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.

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 arbetstagarens 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 §.

29 §⁹ 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.

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.

| *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.

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 avvikelse 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.

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.

Övergång till ny arbetsgivare

31 §¹⁰ 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.

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.

¹⁰ Senaste lydelse 1994:1688.

SFS 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 arbetsskada, tillämpas dock de nya bestämmelserna redan från ikraftträdandet.

På regeringens vägnar

SVEN OTTO LITTORIN

Karin Renman
(Arbetsmarknadsdepartementet)