

# Om semester

– en vägledning för statliga arbetsgivare



Om semester 2009:7

Utgiven av Arbetsgivarverket 2009



Produktion & grafisk form: Arbetsgivarverket informationsenheten

Tryck: Tabergs Media Group STHLM

# Om semester

*En vägledning för statliga arbetsgivare*

# Sammanställning av berörda lagar, författningar och kollektivavtal

Affärsverksavtalet (**AVA**)

Allmänna löne- och förmånsavtalet (**ALFA**)

Avtal om delpension, Cirkulär 2003:A 4 (**Delpensionsavtal**)

Föräldraledighetslag (1995:584) (**FleL**)

Lag (1962:381) om allmän försäkring (**AFL**)

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lag (1989:225) om ersättning till smittbärare

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 svenskundervisning  
för invandrare

Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Pensionsavtalet (**PA-03**)

Semesterlag (1977:480) (**Semesterlagen**)

# Innehållsförteckning

<b>Sammanställning av berörda lagar, författningar och kollektivavtal</b>	<b>2</b>
<b>Inledning</b>	<b>5</b>
Kort historik	5
Lag och avtal	6
Semesterförmånerna	7
<b>1. Kommentarer till semesterbestämmelserna i ALFA och AVA</b>	
1.1 Rätt till semester	9
1.2 Intjänandeår och semesterår	9
1.3 Semesterns längd	10
1.3.1 Årsemester	10
1.3.2. Pengar istället för semester?	10
1.3.3 Ej full årsemester i vissa fall	11
1.3.4 Obetald semester	12
1.3.5 Semester under en del av en arbetsdag	13
1.3.6 Semesterrätt vid viss frånvaro	13
1.4 Avräkning från lönen	17
1.5 Sparad semester	18
1.6 Beräkning och förläggning av semesterledighet	19
1.6.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid	19
1.6.2 Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning	22
1.6.3 Semesterns förläggning	23
1.7 Semesterlön	26
1.7.1 Semestertillägg	26
1.7.2 Semesterlönegaranti	28
1.8 Ogulden semesterlön	29
1.9 Semesterersättning	29
1.10 Lokalt avtal	31
1.11 Enskild överenskommelse	31
<b>2. Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet eller delpension</b>	<b>33</b>
2.1 Semester vid sjukdom	34
2.1.1 Semesterrätt vid partiell sjukfrånvaro	35
2.1.2 Semesterns beräkning och förläggning vid partiell sjukfrånvaro	36
2.1.3 Utbyte av ledighetsorsak	37
2.2 Semester och föräldraledighet	38
2.2.1 Partiell ledighet för vård av barn	38
2.2.2 Partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet	39
2.2.3 Utbyte av ledighetsorsak	40
2.3 Semester och delpension	40



# Inledning

Den här skriften är tänkt att vara ett hjälpmedel och en vägledning i hantering av semesterfrågor för de statliga arbetsgivare som tillämpar det allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) eller affärsverksavtalet (AVA). Skriften kommenterar kortfattat regelsystemet och hur det ska tillämpas. I Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av ALFA finns dessutom vissa råd angående semesterbestämmelserna.

## Kort historik

Ordet ”semester” kommer ursprungligen från latinets ”semestris” och används bland annat i tyskan och franskan som beteckning för en period på sex månader eller en termin. I det svenska språket används ordet i betydelsen ”ledighet från arbete för rekreation”.

Semester innebar från början rätt för en arbetstagare att få en *betald ledighet*. Numera har denna betydelse förändrats genom att en arbetstagare även har rätt till *obetald semester* i den mån betald ledighet inte har tjänats in.

Syftet med lagstadgad semesterrätt har växlat. Ursprungligen var syftet att skydda arbetstagarna från förslitning och olycksfall i arbetet, det så kallade *skyddsmotivet*. När semestern senare förlängdes betonades *rekreationsmotivet*. Rekreationsmotivet gäller fortfarande och innebär att arbetstagaren ska ges tid och möjlighet till vila och avkoppling från det normala arbetet.

Rätten till semester, det vill säga rätt till årlig ledighet för rekreation på arbetsgivarens bekostnad, lagfästes i Sverige 1938 med två veckors betald ledighet. I 1978 års lag, som fortfarande gäller, infördes *fem* veckors semester (eller 25 semesterdagar).

Ökningen av antalet semesterdagar kan ses som en allmän arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortningar i Sverige har inte enbart skett genom allmänna förkortningar av arbetstiden utan också genom förlängning av den lagstadgade semestern. I tabellen nedan kan du följa utvecklingen av antalet semesterdagar sedan 48-timmarsveckan infördes 1918.

År	Lagändringar
<i>Arbetstid</i>	<i>Semester</i>
1918	48-timmarsvecka
1931	4 dagars semester
1938	2 veckors semester
1946	3 veckors semester för ungdom under 18 år
1951	3 veckors semester för alla
1957	45-timmarsvecka
1963	4 veckors semester
1966	42 ½-timmarsvecka
1970	40-timmarsvecka
1978	5 veckors semester eller 25 semesterdagar
1990	27 semesterdagar
1993	25 semesterdagar

## Lag och avtal

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. Genom centralt kollektivavtal kan däremot en arbetstagare få längre semester eller andra semestervillkor som är förmånligare än lagens regler.

Semesterlagen kan ur avtalssynpunkt delas in i tre kategorier av bestämmelser:

### 1. *Tvingande eller indispositiva*

Bestämmelserna kan inte ändras till arbetstagarens nackdel (se till exempel 17 § 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 sommaresemester). Avtalen får dock inte strida mot god sed eller vara otillbörliga mot arbetstagaren.

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

ALFA och AVA möjliggör dessutom andra semestervillkor genom lokalt kollektivavtal eller enskild överenskommelse (5 kap. 16-17 §§ ALFA, 1-1 a §§ och 11 § 2 mom. AVA).

## **Semesterförmånerna**

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

- *Ledigheten*, själva semestern
- *Semesterlönen*, den lön man har under semesterledigheten
- *Semesterersättning*, den ersättning man får om man inte har fått ut sin intjänade semesterledighet då man slutar sin anställning.



# 1 Kommentarer till semesterbestämmelserna i ALFA och AVA

Kommentarerna följer ordningen i ALFA.

## 1.1 Rätt till semester

5 kap. 1 § ALFA, II § 1 mom. AVA  
(jämför 1-2 §§ SemL)

Semesterlagen ligger till grund för bestämmelserna om semester i ALFA och AVA. Avvikelser från de dispositiva bestämmelserna i semesterlagen kan ske genom kollektivavtal mellan centrala parter. ALFA:s och AVA:s semesterbestämmelser innehåller flera sådana avvikelser.

## 1.2 Intjänandeår och semesterår

5 kap. 2 § ALFA, II § 1 mom. AVA  
(jämför 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 året före ett semesterår kallas intjänandeår.

Enligt ALFA och AVA 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, så kallad förskottssemester. När arbetsgivaren beviljar betald semester ska förutsättas att arbetstagaren arbetar till kalenderårets slut. Om arbetsgivaren vet (eller tror sig veta) att arbetstagaren inte kommer att arbeta året ut, bör arbetstagaren beviljas betald semester bara för de dagar han eller hon beräknas få rätt till. Om en arbetstagare haft längre betald semester än vad han eller hon har rätt till, ska avdrag göras på lönen (se 5 kap. 8 § ALFA, II § 7 mom. AVA).

## 1.3 Semesterns längd

### 1.3.1 Årssemester

5 kap. 3 § ALFA, II § 2 mom. AVA  
(jämför 4 § SemL)

Vilken årssemester som ska tillämpas för en arbetstagare varierar beroende på arbetstagarens ålder. I tabellen nedan kan du se hur många semesterdagar arbetstagaren har enligt ALFA respektive AVA.

Antal semesterdagar per år		
Ålder	ALFA	AVA - arbetstagare som varit anställd minst tre månader (annan arbetstagare)
till och med 29 år	28 dagar	28 dagar (25 dagar)
från och med 30 år	31 dagar	31 dagar (25 dagar)
från och med 40 år	35 dagar	34 dagar (25 dagar)

Skillnaderna mellan ALFA och AVA när det gäller semesterrätten är resultat av olika förhandlingsuppgörelser där hänsyn tagits till de sammantagna anställningsförmånerna i respektive avtal.

### 1.3.2 Pengar i stället för semester?

Huvudsyftet med semester är att arbetstagaren ska få ledighet för vila och rekreation. Från denna huvudprincip gör semesterlagen undantag för kortvariga anställningar om högst tre månader där arbetstagaren har rätt till semesterersättning i stället för semester (se 5 § SemL).

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 1.9 Semesterersättning eller 1.8 Ogulden semesterlön.

### 1.3.3 Ej full årssemester i vissa fall

5 kap. 4 § ALFA  
(jämför 7 § SemL)

För att få full betald årssemester ska arbetstagaren i princip ha varit anställd och i tjänst hela året. Om en anställning avser en del av kalenderåret ska antalet intjänade semesterdagar beräknas genom att antalet anställningsdagar under året divideras med 365 (vid skottår 366) och multipliceras med årssemestern.

Som anställningsdagar räknas:

- dagar då arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivaren
- arbetsfria dagar med lön, till exempel arbetsfria lördagar, söndagar och helgdagar, dag då arbetstagaren beviljats ledighet utan löneavdrag, dag då arbetstagaren varit kompensationsledig
- betalda och obetalda semesterdagar samt mellanliggande lördagar, söndagar och helgdagar samt
- kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro (se 17 § SemL, 5 kap. 7 § ALFA, 11 § 4 mom. AVA).

Som anställningsdagar räknas inte, i detta fall, dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande utan lön av andra orsaker än ovan angivna, till exempel på grund av vissa enskilda angelägenheter.

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

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

### Exempel:

En arbetstagare heltidsanställdes tillvidare vid myndigheten X den 1 april 2009. Arbetstagaren är ledig utan lön för vissa enskilda angelägenheter från och med den 10 maj till och med 23 maj. Antalet betalda semesterdagar arbetstagaren får under 2009 om anställningen varar till årets slut beräknas då så här:

Anställningskalenderdagar under 2009	275 dagar
Avgår 14 kalenderdagar under maj	14 dagar
Semesterlönegrundande anställningsdagar	261 dagar
Årssemester enligt avtal	28 dagar

$$\frac{\text{Semesterdagar 2009}}{365} = \frac{261 \times 28}{365} = 20,021 = 21 \text{ betalda semesterdagar}$$

#### 1.3.4 Obetald semester

5 kap. 5 § ALFA, 11 § 8 mom. AVA  
(jämför 4-5 §§, 8 § SemL)

Varje arbetstagare ska vara garanterad lika lång semesterledighet som semesterlagen ger. Det innebär att den sammanlagda semestern för året ska uppgå till minst fem veckor (25 dagar) eller till en vecka (5 dagar) om arbetstagaren har börjat sin anställning den 1 september eller senare. Om arbetstagaren inte har tjänat in så många betalda semesterdagar som han eller hon har rätt till enligt semesterlagen, har arbetstagaren rätt att få mellanskillnaden upp till 25 dagar som obetald semester.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om rätten till obetald semester. Arbetsgivaren bör därefter ta reda på om arbetstagaren önskar få ut obetald semester eller inte.

Semesterlagen gör i två avseenden skillnad mellan betald och obetald semester. Arbetstagaren kan *avstå* från obetald semester och det är endast betald semester som kan sparas.

Enligt ALFA och AVA ska avdrag för varje obetald semesterdag som tas ut göras med 4,6 procent av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad. Med fast lön avses individuell lön

samt fasta lönetillägg. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett visst månadsbelopp. Med aktuell lön avses till exempel deltidslönen eller den reducerade heltidslönen om arbetstagaren är partiellt ledig.

Arbetstagaren i exemplet ovan har rätt till fyra dagars (25 – 21 = 4) så kallad obetald semester. Om arbetstagaren vill vara ledig dessa fyra dagar ska han eller hon meddela detta till arbetsgivaren. Arbetstagaren kan med stöd av semesterlagen avstå från denna obetalda semesterledighet men ska då på arbetsgivarens begäran lämna besked om detta (4 §, 8 § SemL). Beskedet blir bindande för arbetstagaren.

### 1.3.5 Semester under en del av en arbetsdag

5 kap. 6 §, 17 § ALFA  
(jämför 9 § 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 för en del av dagen. Om arbetstagaren önskar semester endast en del av en arbetsdag räknas den dagen som en hel semesterdag. Enligt 5 kap. 17 § ALFA framgår att enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om avvikelser från bestämmelserna om semester under del av dag. Observera att detta bara gäller semesterdagar utöver de lagstadgade 25 dagarna.

Se också avsnitten 1.6.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbets-tid och 1.6.2 Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning.

### 1.3.6 Semesterrätt vid viss frånvaro

5 kap. 7 § ALFA, 11 § 4 mom. AVA  
(jämför 17 § SemL)

Semester tjänas i regel inte in för sådan tid då arbetsgivaren inte betalar lön eller annan ersättning vid ledighet eller annan frånvaro. Vissa orsaker till frånvaro, så kallad semesterlönegrundande frånvaro, jämställs dock enligt semesterlagen med arbetad tid och ska tas med vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar.

Utöver bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagen finns kompletterande bestämmelser i ALFA och AVA. Det är därför nödvändigt att man beaktar och tillämpar *både* semesterlagens bestämmelser i 17 § och ALFA:s bestämmelser i 5 kap. 7 § eller AVA:s bestämmelser i 11 § 4 mom.

### Frånvaroaanledningar med semesterrätt enligt semesterlagen

1<sup>1)</sup> Frånvaro på grund av sjukdom ger rätt till betald semester för högst 180 sjukdagar (kalenderdagar) per intjänande kalenderår. Rätten till betald semester för sådana dagar upphör när arbetstagaren varit helt frånvarande på grund av sjukdom under två hela intjänandeår, oavbrutet eller utan längre avbrott än fjorton dagar i följd.

#### Exempel:

En arbetstagare insjuknar den 1 mars 2007 och förblir därefter långtidssjuk. Han tjänade in 21 semesterdagar år 2007, 16 semesterdagar år 2008 liksom år 2009. Från och med år 2010 förlorar arbetstagaren rätten att tillgodoräkna sjukdagar som semestergrund om han är fortsatt sjukskriven.

#### Uträkning för 2007

Anställningsdagar under 2007 = 365 dagar  
Arbetade dagar 1 jan - 28 feb = 59 dagar  
Sjukdagar med rätt till semester = 180 dagar  
Arbetstagarens årssemester = 31 dagar

$$\frac{(59 + 180) \times 31}{365} = 20,299 = 21 \text{ semesterdagar}$$

#### Uträkning för 2008

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

#### Uträkning för 2009

$$\frac{180 \times 31}{365} = 15,288 = 16 \text{ semesterdagar}$$

<sup>1</sup> Detta exempel gäller ALFA. För AVA som har komplettering till semesterlagen vid ledighet på grund av sjukdom, se punkt 12).

Om arbetstagaren återgår i arbetet längre tid än 14 dagar bryts beräkningen av de två hela intjänandeåren och en ny kvalifikationsperiod börjar gälla. Om arbetstagaren senare samma år återinsjuknar räknas således detta år som insjuknandeår och under året får sammanlagt 180 sjukdagar tillgodoräknas. För de två påföljande åren får 180 sjukdagar tillgodoräknas respektive år.

Dagar med partiell frånvaro på grund av sjukdom räknas som anställningsdagar och begränsar inte rätten till betald semester. Det gäller också vid koncentrerad förläggning av den partiella sjukfrånvaron.

- 2) Sjukledighet som beror på arbetsskada ger till skillnad från "vanlig" sjukdom rätt till betald semester för alla årets dagar, men med samma tvåårsbegränsning som för sjukdom.
- 3) Vid föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen (FleL) gäller att:
  - a) ledighet med havandeskapspenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) ger rätt till betald semester
  - b) ledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption ger rätt till betald semester för 120 kalenderdagar (180 kalenderdagar för ensamstående förälder) samt
  - c) ledighet med tillfällig föräldrapenning ger rätt till betald semester.
- 4) Ledighet för smittbärare som är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare ger rätt till betald semester för högst 180 kalenderdagar per intjänandeår.
- 5) Ledighet för sådan utbildning som berättigar till ersättning för teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller ledighet för viss facklig utbildning ger rätt till betald semester för högst 180 kalenderdagar per intjänandeår.
- 6) Ledighet för grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt ger rätt till betald semester för högst 60 kalenderdagar per intjänandeår.

- 7) Ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ger rätt till betald semester.
- 8) Ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närstående vård ger rätt till betald semester för upp till 45 kalenderdagar per intjänandeår.

### **Frånvar oanledningar med semesterrätt enligt ALFA (utöver semesterlagen)**

Arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd minst tre månader har rätt till betald semester även vid frånvaro av följande anledningar:

- 9) Ledighet då föräldrapenningtillägg betalas ut eller då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på lägsta nivån.
- 10) Ledighet för offentligt uppdrag.
- 11) 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.

### **Frånvar oanledningar med semesterrätt enligt AVA (utöver semesterlagen)**

Arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd minst tre månader har rätt till betald semester även vid frånvaro av följande anledningar:

- 12) Sjukfrånvaro på grund av sjukdom då rätt till sjuklön föreligger under insjuknandeåret samt följande kalenderår.
- 13) Föräldraledighet med föräldrapenning.
- 14) Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman eller som kommunal förtroendemän.

## 1.4 Avräkning från lönen

5 kap. 8 § ALFA, II § 7 mom. AVA

Enligt ALFA ska avdrag göras på lönen om en arbetstagare haft längre betald semester än han eller hon har rätt till. Avdraget görs med 4,6 procent på den fasta lönen per månad för varje överskjutande semesterdag. Vid avräkningen görs ingen reducering av den fasta lönen för arbetstagaren med hänsyn till sysselsättningsgrad. Det innebär att det är den fasta lönen i heltids- eller deltidсанställningen som avses. 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.

Om fullt avdrag på lönen inte kan göras och lönen alltså inte täcker avdraget, ska du som arbetsgivare 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 AVA 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.

## 1.5 Sparad semester

5 kap. 9 § ALFA, 11 § 9 mom. AVA  
(jämför 18-19 §§ SemL)

En arbetstagare som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar för ett år får spara överskjutande dagar. Till skillnad från semesterlagen finns i ALFA och AVA ingen tidsgräns för när de sparade dagarna måste tas ut i ledighet. Avtalen säger bara att antalet sparade dagar aldrig får överstiga 40. Arbetsgivaren måste därför bevaka att ingen anställd har fler än 40 sparade dagar. Arbetstagare som vill spara semesterdagar ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms.

Syftet med att införa rätt att spara semesterdagar var att ge arbetstagarna en möjlighet att ta ut *långledighet*. Därför kan sparade semesterdagar inte tas i anspråk förrän årets semesterdagar är förbrukade. Den som vill ta ut sparade dagar måste först ta ut den återstående semestern för året (18 § SemL).

De sparade semesterdagarna ska förläggas till det år arbetstagaren väljer. Arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar i anslutning till huvudsemestern ska underrätta arbetsgivaren om detta 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 ge ledigt när arbetstagaren önskar. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många betalda semesterdagar han eller hon har eller kommer att få rätt till. Om arbetstagaren vill ta ut de sparade dagarna utan sammanhang med huvudsemestern ska arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

## 1.6 Beräkning och förläggning av semesterledighet

### 1.6.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid

5 kap. 10 §, 16 § ALFA

11 § 10 mom. AVA visar beräkningsmodellen som används vid avsaknad av lokalt avtal

Semester för arbetstagare med arbetstiden jämnt fördelad varje måndag - fredag ska förläggas till arbetsdagar. Varje arbetsdag under semesterperioden räknas som en semesterdag.

Vissa deltidssamarbetande arbetstagare har arbetstiden förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem, det vill säga arbetstagare med *koncentrerad* deltid.

Enligt ALFA är antalet intjänade semesterdagar för den som arbetar deltid lika många som för den som arbetar heltid, oavsett om deltiden är koncentrerad till ett par dagar i veckan eller jämnt fördelad över veckans alla arbetsdagar. Semesterdagarnas värde däremot motsvarar bara deltidens omfattning, det vill säga semesterlönen beräknas på deltidslönen. Om en arbetstagare som har 35 semesterdagar och en deltid som är koncentrerad till tre arbetsdagar per vecka bara skulle behöva ta ut tre semesterdagar för att vara ledig en vecka skulle arbetstagaren kunna vara ledig i drygt 11 veckor. För att arbetstagare med koncentrerad deltid totalt sett inte ska få längre semesterledighet än arbetstagare som arbetar fem dagar i veckan, måste därför semesterdagarna beräknas som om arbetstiden vore förlagd till fem dagar per vecka (se 4 kap. 18 § ALFA). Beräkningen utgår från normalarbetstiden.

Normalarbetstiden är den ordinarie arbetstid som arbetstagaren *skulle ha fullgjort* om arbetstiden hade varit jämnt fördelad på alla arbetsdagar. Vid uträkning av normalarbetstiden kan man använda den här formeln:

$$\frac{A \times C}{B} = \text{normalarbetstiden}$$

A = det för begränsningsperioden tillämpliga ordinarie arbetstidsmättet i deltidssamarbetet, det vill säga det antal timmar arbets-

tagaren skulle ha fullgjort under begränsningsperioden. Med begränsningsperiod avses den period över vilken den ordinarie genomsnittliga veckoarbetstiden beräknas (vanligtvis en eller två veckor).

B = antal dagar i begränsningsperioden som är arbetsdagar för arbetstagare med heltidstjänstgöring.

C = antal arbetsdagar som infaller under frånvaroperioden.

Om frånvaron sträcker sig över mer än en begränsningsperiod, tillämpas formeln på varje begränsningsperiod för sig. Summan av beräkningarna är normalarbetstiden.

#### Exempel:

Arbetstagare som arbetar heltid vid myndigheten har sin arbetstid förlagd måndag - fredag, åtta timmar per dag. En arbetstagare (A) är partiellt ledig med 50 procent för vård av barn med ledigheten jämt fördelad över veckan. En annan arbetstagare (B) är partiellt ledig med 50 procent för vård av barn med ledigheten koncentrerad till halv onsdag, hel torsdag och fredag. Båda arbetstagarna beviljas semester måndag - onsdag.

Normalarbetstiden för frånvarodagarna beräknas enligt formeln:

$$\frac{20 \times 3}{5} = 12, \text{ det vill säga } 12 \text{ timmar}$$

Eftersom arbetstagarens (B) frånvarotid vid semestern (20 timmar) är längre än normalarbetstiden under samma period (12 timmar) blir arbetstagaren skyldig att arbeta in den återstående tiden (8 timmar). Alternativt kan ytterligare två semesterdagar läggas ut.

Exemplet kan också förklaras med den här bilden:

Arbetstid	mån	tis	ons	tors	fre	Summa Arbetstid
Arbetstagare A Jämn deltid, 50 procent	4	4	4	4	4	20 tim
Arbetstagare B Koncentrerad deltid, 50 procent	8	8	4	-	-	20 tim

**Båda arbetstagarna söker semester  
måndag – onsdag = tre semesterdagar**

Ledighet	mån	tis	ons	tors	fre	Summa från- varotid vid 3 semester- dagar
Arbetstagare A Jämn deltid, 50 procent	4	4	4	arbetar	arbetar	12 tim
Arbetstagare B Koncentrerad deltid, 50 procent	8	8	4	ledig	ledig	20 tim (20-12=8 tim att arbeta in eller ta 2 se- mesterdagar

Ett annat sätt att beräkna semestern vid koncentrerad tjänstgöring är att tillämpa kvotsemester enligt den modell som finns som exempel i bilaga 7 till ALFA. För att tillämpa kvotsemester krävs ett lokalt kollektivavtal (se 4 kap. 26 § ALFA).

$$\frac{5 \times b}{a} = c \text{ varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

Omräkning sker vid utläggning av semestern, det vill säga antalet utlagda semesterdagar höjs genom multiplicering med nedanstående koefficienter:

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka	Omräkningskoefficient	
4,5	$\frac{5}{4,5}$	1,11
4	$\frac{5}{4}$	1,25
3,5	$\frac{5}{3,5}$	1,43
3	$\frac{5}{3}$	1,67
2,5	$\frac{5}{2,5}$	2,0
2	$\frac{5}{2}$	2,5
1,5	$\frac{5}{1,5}$	3,33
1	$\frac{5}{1}$	5,0
0,5	$\frac{5}{0,5}$	10

#### Exempel:

En arbetstagare arbetar halvtid med arbetstiden förlagd koncentrerad till varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 2,5. När arbetstagaren tar ut semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med koefficienten 2. En veckas semester på fem arbetsdagar tar då 10 semesterdagar i anspråk. Observera att semestertillägg motsvarande 10 semesterdagar också ska betalas ut.

#### 1.6.2 Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

5 kap. 11 § ALFA, 11 § 11 mom. AVA

Parterna i ALFA rekommenderar att lokala avtal träffas om hur semestern ska beräknas för arbetstagare som inte har kontors-

arbetstid, det vill säga arbetstagare med *oregelbunden arbetstid*.

De lokala parterna ska försöka åstadkomma bestämmelser 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 särskild skiljenämnd.

AVA anger att lokalt avtal om beräkning av semester vid koncentrerat heltidsarbete kan träffas.

### 1.6.3 Semesterns förläggning

5 kap. 12 § ALFA  
(jämför 10–12 §§, 20–21 §§ SemL)

#### Arbetsgivaren beslutar om förläggning av semestern

Arbetsgivaren är ansvarig för att arbetstagaren får sin betalda ledighet under semesteråret. Denna skyldighet ställer krav på att arbetsgivaren i god tid planerar sin verksamhet och tar reda på arbetstagarnas semesterönskemål.

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

Det är arbetsgivaren som bestämmer hur semestern ska förläggas. Ett sådant beslut är ett *arbetsledningsbeslut*. Arbetstagarna och deras fackliga organisationer har dock enligt semesterlagen rätt att påverka beslutet på olika sätt.

I verksamheter där behovet av arbete är som störst 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 10 § 4 st. SemL).

## 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).

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 (12 § SemL).

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

## Ändring av beslut om semesterförläggning

Arbetsdomstolen har i dom AD 1983 nr 123 uttalat 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 § 2 st. 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 semesterns förläggning.

## Samverkan i frågor om semesterns förläggning

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 § ALFA.

- 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 semesterns förläggning. Enligt ALFA är det arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna som i så fall ska sluta lokalt avtal i dessa frågor (5 kap. 12 §, 16 §).

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

Om något lokalt avtal inte träffats, ska arbetsgivaren när det gäller huvudsemestern förhandla enligt 11 § MBL, innan beslut fattas om förläggning av semestern. Denna 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 annan tidpunkt än den anställde vill och om det inte finns något kollektivavtal, ska arbetstagaren underrättas minst två månader i förväg. Om det finns särskilda skäl, ska arbetstagaren underrättas en månad 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 (se 10 § 4 st. SemL).

## Semester under uppsägningstid

Enligt semesterlagen får intjänandeårets semesterledighet inte, utan arbetstagarens medgivande, förläggas till uppsägningstid (14 § SemL).

Arbetsgivaren kan lägga ut intjänandeårets semesterledighet under uppsägningstid om uppsägningstiden överstiger sex månader. Den semester som då läggs ut får dock aldrig göra att den uppsägningstid som inte samtidigt är semester kommer att understiga sex månader sammanlagt, däremot behöver den uppsägningstiden inte vara sammanhängande. Det finns inget stöd för att det är de första sex månaderna av uppsägningstiden som är "fridlysta". Sparad semester enligt ALFA och AVA får aldrig läggas ut under uppsägningstid.

## 1.7 Semesterlön

5 kap. 13 § ALFA, 11 § 5 mom. AVA  
(jämför 16 §, 22-23 §§, 26 § SemL)

Vid semester får arbetstagaren utöver sin aktuella fasta lön som gäller under semestern också semestertillägg enligt ALFA eller AVA. Till semesterlönen räknas också eventuell semesterlönegaranti.

*Fast lön* är arbetstagarens individuella lön och eventuella fasta lönetillägg. Med aktuell fast lön menas lön efter avdrag för eventuell partiell ledighet. Partiell ledighet är till exempel ledighet för enskild angelägenhet eller ledighet med sjuk- eller aktivitetsersättning. För deltidsanställda och delpensionärer är aktuell fast lön lika med deltidslönen. För information om partiell föräldraledighet eller sjukledighet, se avsnitt 2 Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet eller delpension.

### 1.7.1 Semestertillägg

Enligt ALFA består semestertillägget av:

- 0,44 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad. Vid partiell ledighet beräknas tillägget på den fasta lönen reducerad med hänsyn till tjänstgöringens omfattning.
- 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.

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

#### Exempel ALFA:

En arbetstagare heltidsanställs vid myndigheten X den 1 januari 2008. År 2009 har arbetstagaren 24 000 kronor i fast lön och rätt till 31 betalda semesterdagar. Arbetstagaren har under 2008 haft rörliga lönetillägg på sammanlagt 3 000 kronor.

Utöver sin fasta lön (24 000 kronor) får arbetstagaren under 2009 semestertillägg för varje betald semesterdag:

- dels 0,44 procent x 24 000 kronor = **105,60 kronor** per semesterdag, som betalas ut i anslutning till semesteruttaget,
- dels ett engångsbelopp på 0,48 procent x 3 000 kronor x 31 dagar = **446,40 kronor** som betalas ut senast i juni månad

Enligt AVA består semestertillägget av:

- 0,65 procent av aktuell fast lön för varje betald semesterdag. 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 utbetalats 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.

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

### 1.7.2 Semesterlönegaranti

*Semesterlönegarantin* innebär att en heltidsarbetande arbetstagare, enligt ALFA och AVA från och med 2009, har rätt till en semesterlön om lägst 1 135 kronor per semesterdag. Observera att semesterlönegarantin endast gäller betalda och under året uttagna dagar. Om summan av 4,6 procent av den fasta lönen per månad och semestertillägg är lägre än 1 135 kronor ska mellanskillnaden mellan detta belopp och 1 135 kronor betalas ut.

Semesterlönegarantin 2009-01-01: 1 135 kronor

2010-01-01: 1 175 kronor

#### Exempel (ALFA):

En arbetstagare har 2009 en fast lön om 20 000 kronor per månad. Arbetstagaren hade under 2008 rörliga tillägg om 6 250 kronor.

Lönen per semesterdag är

4,6 procent x 20 000 kronor = **920 kronor.**

Semestertillägget på den fasta lönen per semesterdag är

0,44 x 20 000 kronor = **88 kronor.**

Semestertillägget för de rörliga tilläggen är

0,48 procent x 6 250 kronor = **30 kronor.**

**Summa 1 038 kronor.**

Semesterlönegarantin att utbetala är

1 135 kronor – 1 038 kronor = **97 kronor** per uttagen semesterdag.

För en deltidssarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot arbetets omfattning.

#### Exempel (ALFA):

En deltidssanställd har en ordinarie arbetstid om 75 procent av arbetstiden för heltidsanställda vid myndigheten. Beloppet för semesterlönegarantin för den deltidssanställda blir i detta fall 75 procent av 1 135 kronor = 851,25 kronor.

Semesterlönegarantin omfattar även under året uttagna sparade semesterdagar.

## 1.8 Ogulden semesterlön

5 kap. 14 § ALFA

En arbetstagare får i vissa fall så kallad ”ogulden semesterlön”.

Grundregeln är att en arbetstagare, som inte sparar semester till ett senare semesterår, ska få ut hela semestern som ledighet under året. Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat lägga ut en del av semestern under året, omvandlas denna till sparad semester. Visar det sig att den outtagna semestern inte ryms inom de 40 dagar som får sparas, ska arbetsgivaren betala ”ogulden 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.

## 1.9 Semesterersättning

5 kap. 15 § ALFA, 11 § 12 mom. AVA  
(jämför 28–30 §§ SemL)

En arbetstagare ska ha semesterersättning om han eller hon slutar sin anställning vid myndigheten innan han eller hon har kunnat få ut all semester. Varken årets semester eller den sparade semestern förs normalt över till en eventuell ny arbetsgivare.

### Semesterersättning vid anställnings upphörande

Semesterersättning ska betalas för varje outtagen betald semesterdag med ett belopp som motsvarar 4,6 procent av den fasta lön som arbetstagaren har när anställningen upphör plus semestertillägg. Enligt ALFA beräknas semesterersättning på arbetstagarens fasta lön i anställningen. Enligt AVA beräknas semesterersättningen på arbetstagarens aktuella fasta lön.

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

### Exempel:

En arbetstagare har rätt till 31 betalda semesterdagar för ett helt kalenderår. Under juni - juli 2009 tar arbetstagaren ut fyra veckors semester (= 20 dagar). Arbetstagaren säger upp sin statliga anställning från och med 15 september då arbetstagaren fått anställning vid ett privat företag. Arbetstagarens fasta lön är 24 000 kronor när anställningen upphör. Arbetstagaren har under 2009 haft rörliga tillägg på sammanlagt 2 000 kronor. Arbetstagaren har inga sparade dagar. Vilken semesterersättning ska betalas ut för de outtagna dagarna?

#### Uträkning för 2009

Anställningsdagar under 2009 = 257 dagar

Arbetstagarens årssemester = 31 dagar

Under året uttagen semester = 20 dagar

Semesterdagar 2009

$$\frac{257 \times 31}{365} = 21,820 = 22 \text{ semesterdagar}$$

Kvarvarande semesterdagar 2009

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

4,6 procent x 24 000 per

$$\text{outtagen dag} = 1\,104 \text{ kronor} \times 2 = 2\,208,00 \text{ kronor}$$

#### Semestertillägg enligt ALFA

0,44 procent x 24 000 per outtagen

$$\text{dag} = 105,60 \text{ kronor} \times 2 = 211,20 \text{ kronor}$$

0,48 procent x 2 000 x 2

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

Arbetstagarens semesterersättning = 2 438,40 kronor

### Undantag:

Undantag från huvudregeln att semesterersättning ska betalas ut när arbetstagaren slutar sin anställning – och att istället uttagen semester får medföras till ny arbetsgivare – gäller i följande tre situationer (observera att myndighetsområden inte finns i AVA):

- Arbetstagaren slutar en anställning vid en myndighet (till exempel Skatteverket) för att börja en anställning vid en annan myndighet inom samma myndighetsområde (till exempel Kronofogden).

- Arbetstagaren slutar en tidsbegränsad anställning vid en myndighet för att återgå till sin tidigare anställning vid en annan myndighet. Detta gäller även vid övergång mellan olika myndighetsområden.
- Vid sådan automatisk övergång av företag eller verksamhet till en ny arbetsgivare som avses i lagen om anställningsskydd (6 b § LAS). Arbetstagaren har då enligt semesterlagen rätt att föra över intjänade semesterförmåner till den nya anställningen (31 § SemL).

## 1.10 Lokalt avtal

5 kap. 16 § ALFA, 1-1 a §§ AVA  
(jämför 2 §, 10 § SemL)

Lokala avtal kan träffas om de semesterbestämmelser som behandlas i ALFA och AVA. Enligt ALFA och AVA får dessutom arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation sluta kollektivavtal om att enskilda överenskommelser får träffas i andra fall än vad som framgår av avtalet. Exempel på lokala avtal kan vara avtal om semesterns förläggning eller avtal om semesterberäkning vid koncentrerad deltid respektive oregelbunden arbetstid. Ett avtal om semesterns förläggning kan till exempel innebära att arbetstagaren ges särskild kompensation om större delen av årssemestern inte tas ut under juni - augusti, under förutsättning att detta är bra för verksamheten. I lokala avtal på till exempel högskoleområdet, förutsätts att semestern förläggs under juni - augusti, det vill säga till de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

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

## 1.11 Enskild överenskommelse

5 kap. 17 § ALFA, 11 § 2 mom. sista st. AVA

För arbetstagare som omfattas av RALS 2007 – 2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S får arbetsgivaren och en arbetstagare träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om:

- antalet semesterdagar och semester under del av dag enligt ALFA
- antalet semesterdagar enligt AVA.

Genom enskild överenskommelse kan också semesterdagar bytas mot till exempel avsättning till pension (Kåpan Extra).

## 2 Semester i samband med sjukdom, föräldraledighet eller delpension

Semester tjänas normalt in från den första anställningsdagen till den sista. Om en arbetstagare är helt frånvarande utan lön är grundregeln att frånvaron betraktas som tid då arbetstagaren inte har varit anställd. Som framgår av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro, se avsnitt 1.3.6 Semesterrätt vid viss frånvaro, jämförs dock viss frånvaro med arbetad tid, bland annat ledighet på grund av sjukdom eller för vård av barn.

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

Enligt ALFA och AVA utgörs semesterlönen av aktuell lön under semestern. Denna så kallade sammalönprincip tillämpas strikt, till exempel vid ändring av tjänstgöringens omfattning. Semesterlönen betalas således i den omfattning som den anställde tjänstgör vid semestertillfället, det vill säga med hänsyn till eventuell partiell tjänstledighet vid semestertillfället. I AVA står att lokalt avtal kan träffas om hur semesterlön ska beräknas för arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad under kalenderåret (11 § 5 mom. protokollanteckning AVA).

När det gäller sådan ledighet som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen ska semesterlönen beräknas på lönen i anställningen (17 § SemL).

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

## 2.1 Semester vid sjukdom

En arbetstagare som är helt eller delvis frånvarande på grund av sjukdom har rätt att ta ut semester under sjukpenningtid (från och med dag 15 i sjukperioden) förutsatt att han har tjänat in sådan rätt. Detta innebär inte att sjukperioden bryts. Däremot ändras ledighetsorsaken från sjukledighet till semester. Under semestern får arbetstagaren därför både semesterlön från sin arbetsgivare och sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukavdragets storlek omedelbart efter semestern beräknas utifrån den dag i sjukperioden som arbetstagaren befinner sig på. Dagarna med semesterlön är också semesterlönegrundande.

Semesterlönen (aktuell lön och semestertillägg plus eventuell semesterlönegaranti) beräknas så här:

### Vid sjukpenning från Försäkringskassan

- För **helt sjukskriven** med hel sjukpenning från Försäkringskassan beräknas semesterlönen på den aktuella lönen utan sjukavdrag vid uttag av under året intjänad semester eller sparad semester enligt reglerna i respektive avtal.
- För **deltidssjukskriven** med sjukpenning från Försäkringskassan i motsvarande omfattning beräknas semesterlönen som ovan.

### Vid sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan

Vid beslut om tidsbegränsad sjukersättning, partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller aktivitetsersättning enligt lagen om allmän försäkring ges tillfällig sjukpension enligt pensionsavtalet PA-03 som ett komplement till sjukersättningen.

- För arbetstagare med **hel tidsbegränsad sjukersättning** från Försäkringskassan och tillfällig sjukpension från SPV:

Semesterlönen beräknas på *lönen i anställningen* vid uttag av under året intjänad semester eller sparad semester. Observera att en person med hel sjukersättning kan ha varit frånvarande på grund av sjukdom så länge att personen inte längre tjänar in någon semesterrätt under året, se avsnitt 1.3.6 Semesterrätt vid viss frånvaro.

- För arbetstagare med **partiell sjukersättning** från Försäkringskassan och tillfällig sjukpension från SPV i motsvarande omfattning:

Semesterlönen beräknas på *lönen i deltidstjänstgöringen*, det vill säga för arbetad tid vid uttag av under året intjänad semester eller sparad semester (5 kap. 13 § ALFA, 11 § 5 mom. AVA).

Vid beslut om sjukersättning fattade före 1997 gäller särskilda övergångsbestämmelser i bilaga 4 a ALFA och bilaga C AVA. Försäkringskassans ersättningsformer för "sjukersättning" benämndes tidigare sjukbidrag och förtidspension.

### **2.1.1 Semesterrätt vid partiell sjukfrånvaro**

a) När partiell sjukfrånvaro kombineras med annan ledighet så att arbetstagaren är helt ledig, påverkar orsaken till ledighet semesterrätten.

#### **Exempel som utgår från ALFA:**

1. En arbetstagare är från och med den 2 mars 2009 sjukskriven till 75 procent och tjänstledig för enskilda angelägenheter till 25 procent. Arbetstagarens semesterrätt följer då av semesterlagen bestämmelser (17 § p. 1 SemL). Arbetstagaren har alltså rätt till semester för 180 dagar vardera för insjuknandeåret och de två följande åren.

För dem som omfattas av AVA är frånvaro på grund av sjukdom helt semesterlönegrundande när rätt till sjuklön föreligger under intjänandeåret samt följande kalenderår.

Semesterlönen beräknas i båda fallen på den aktuella fasta lönen, det vill säga 75 procent.

2. Om arbetstagaren däremot kombinerar sin 75-procentiga sjukskrivning med 25 procent ledighet för offentligt uppdrag (som är semesterlönegrundande enligt ALFA och AVA) mister arbetstagaren inte sin semesterrätt efter 180 dagar. När arbetstagaren får semester avbryts både sjukavdraget och ledigheten för offentligt uppdrag och semesterlönen beräknas på heltidslönen.

b) Hel sjukfrånvaro, som avbryts med partiell sjukfrånvaro under en period för att sedan återgå till hel sjukfrånvaro, ger semesterrett beroende av längden av hel sjukfrånvaro.

#### **Exempel:**

En arbetstagare har varit helt sjukskriven i ett halvår (180 dagar) och kommer sedan tillbaka i tjänst till 50 procent (med 50 procent sjukskrivning) och arbetar halvtid ett par månader. Därefter blir arbetstagaren helt sjuk igen. Under den nya sjukskrivningstiden tjänar arbetstagaren inte in någon semesterrett eftersom arbetstagaren redan har tjänat in semester under 180 sjukdagar under året. Den tid arbetstagaren arbetade 50 procent ger givetvis rätt till betald semester.

### **2.1.2 Semesterns beräkning och förläggning vid partiell sjukfrånvaro**

Om en arbetstagare som är partiellt sjukfrånvarande har en jämn förläggning av frånvaron över veckans alla arbetsdagar gäller samma regler som vid heltidstjänstgöring vid beräkning och förläggning av semester.

Om den partiella sjukfrånvaron däremot är koncentrerad till vissa dagar i veckan tillämpas reglerna i 4 kap. 18 § ALFA om beräkning av frånvarotid för arbetstagare med koncentrerad deltid eller reglerna i 11 § 10 mom. AVA om semester för intermittert deltidsarbetande. ALFA:s regler innebär i princip att en beräkning av inarbetningsskyldig tid ska göras när arbetstagaren tar semester. Det bör dock noteras att anledningen till att en arbetstagare har sjukfrånvaron koncentrerat förlagd ofta har en medicinsk grund, till exempel långa och tröttande arbetsresor. Eftersom detta inte är tillämpligt under semesterledigheten ska sjukfrånvaron lämpligast anses vara förlagd jämnt under veckans alla arbetsdagar. Semestern beräknas därmed på samma sätt som vid heltidstjänstgöring.

Om det finns lokalt avtal om till exempel kvotberäkning är det detta avtal som gäller.

#### **Exempel för dem som omfattas av ALFA:**

En arbetstagare som är halvt sjukskriven arbetar koncentrerat, efter läkarens ordination utifrån medicinska skäl, måndag och tisdag under vecka 1 och måndag, tisdag och onsdag under

vecka 2. Arbetstagaren vill ha semester vecka 1 och begär därför semester för måndag och tisdag. Eftersom arbetstagaren då inte kommer att arbeta någon dag under vecka 1 bör arbetsgivaren besluta att sjukfrånvaron förläggs jämnt över denna veckas alla arbetsdagar, vilket innebär att fem semesterdagar förbrukas. Alternativet enligt 4 kap. 18 § ALFA är att två semesterdagar förbrukas och att arbetstagaren blir skyldig att arbeta in tid, se avsnitt 1.6.1 Arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid.

### 2.1.3 Utbyte av ledighetsorsak

a) Vid utbyte av sjukfrånvaro mot semester bör även mellanliggande och efterföljande lördag och söndag ingå i semesterperioden.

#### Exempel:

En arbetstagare är långtidssjukskriven och beviljas att byta ut sin sjukfrånvaro mot semester under två veckor. Två veckors semester blir då 10 semesterdagar. Sjukavdraget tas bort under hela semesterperioden, det vill säga 14 dagar. Arbetstagaren får därtill behålla sjukpenningen under semestern.

b) Om en arbetstagare blir sjuk, eller oförmögen att arbeta av annan anledning som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen (17 § 1 st. 2-7 SemL) under pågående semester ska arbetstagaren omgående meddela arbetsgivaren, per brev, e-post eller telefon, att arbetstagaren vill få semestern utbytt mot sjukfrånvaro eller annan ledighet. Om arbetstagaren meddelar bytet i efterhand, ska sjukdomen styrkas på annat sätt, till exempel med läkarintyg.

c) Om arbetstagare, mot bakgrund av skäl som anges i 9 kap. 2 § ALFA eller 15 § 1 mom. 1.2 AVA, vill byta semester mot annan ledighet utan löneavdrag är det upp till arbetsgivaren att bevilja eller avslå en sådan ansökan/förfrågan. Arbetstagaren är redan ledig och har inte samma behov av ledighet som om semester inte pågick. Om arbetsgivaren av särskilda skäl vill bevilja ett sådant utbyte förutsätts att arbetstagaren styrker orsaken på lämpligt sätt.

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

## 2.2 Semester och föräldraledighet

Föräldrapenning och semester kan inte kombineras. Om en arbetstagare vill ha semester under pågående föräldraledighet, hel eller partiell, förutsätts att föräldraledigheten bryts.

### 2.2.1 Partiell ledighet för vård av barn

Exempel:

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

a) *ledig varje fredag med föräldrapenning och föräldrapenningstillägg.* Antalet semesterdagar påverkas inte. Arbetstagaren får full årssemester. Ledigheten betraktas som en fortlöpande partiell ledighet om 20 procent (under förutsättning att arbetstagaren är ledig på detta sätt mer än fyra veckor i en följd). Eftersom lagen om allmän försäkring inte tillåter att föräldrapenning och semester kombineras, förutsätts att föräldraledigheten avbryts under semester. Semesterlönen beräknas då på heltidslönen.

b) *ledig 25 procent med föräldrapenning och föräldrapenningstillägg jämnt fördelat över veckans alla arbetsdagar.* Samma som exempel a)

c) *ledig varje fredag med föräldrapenning på lägstanivån.* Samma som exempel a)

d) *ledig varje fredag utan föräldrapenning och föräldrapenningstillägg.* Antalet semesterdagar påverkas inte utan arbetstagaren får full årssemester, eftersom det är en fortlöpande partiell ledighet med koncentrerad förläggning (löneavdrag görs med 20 procent). Semesterlönen beräknas på aktuell lön, det vill säga 80 procent.

e) *ledig 20 procent utan föräldrapenning och föräldrapenningstillägg 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 (löneavdrag görs med 80 procent). Semesterlönen beräknas på aktuell lön, det vill säga 20 procent.

### 2.2.2 Partiell föräldraledighet kombinerad med annan ledighet

Ett specialfall, som behandlas i 5 kap. 7 § sista st. ALFA och i II § 4 mom. AVA, är då en partiell föräldraledighet kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig. I detta fall har arbetstagaren bara rätt till semester för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning utbetalas.

Enligt ALFA gäller inte denna begränsning om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

#### Exempel:

1) En arbetstagare har arbetat heltid före sin föräldraledighet. Arbetstagaren är helt föräldraledig i sex månader men tar bara ut halv föräldrapenning och halvt föräldrapenningstillägg under ledigheten. Det innebär att arbetstagaren bara tjänar in semester för hälften av tjänstledigheten, det vill säga tre månader. Detta fall kan jämföras med om arbetstagaren först tar ut hel föräldrapenning under tre månader och därefter är helt ledig för enskilda angelägenheter i tre månader (resultatet i semesterhänseende blir detsamma).

2) En arbetstagare har arbetat halvtid och varit ledig för enskilda angelägenheter på halvtid i ett år innan arbetstagaren påbörjar en ny föräldraledighet. Arbetstagaren tar under sex månader ut halv föräldrapenning från Försäkringskassan och halvt föräldrapenningstillägg från arbetsgivaren. Den femtioprocentiga tjänstledigheten för enskilda angelägenheter fortsätter under hela föräldraledigheten. Hela föräldraledighetsperioden grundar rätt till semester. Den femtioprocentiga ledigheten för enskilda angelägenheter förutsätts här fortsätta även efter föräldraledigheten, varvid arbetstagaren endast får halv semesterlön under semestern.

### **2.2.3 Utbyte av ledighetsorsak**

Om utbyte av föräldraledighet mot semester beviljas bör enligt semesterlagen även mellanliggande och efterföljande lördag och söndag ingå i semesterperioden.

#### **Exempel:**

En arbetstagare är föräldraledig på heltid. Arbetstagaren beviljas att byta ut sin föräldraledighet mot semester under två veckor. Två veckors semester blir då 10 semesterdagar. Föräldraledighetsavdraget tas bort under hela semesterperioden, det vill säga 14 dagar.

## **2.3 Semester och delpension**

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

Om en arbetstagare önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder återgår arbetstagaren till den ursprungliga anställningens omfattning. Detta innebär att semesterlön, både aktuell och eventuell sparad, ska beräknas på heltidslön.

#### **Exempel:**

En arbetstagare beviljas delpensionsledighet med 40 procent under två år fram till planerad pensionsavgång vid 65 år. Under denna period beräknas semesterlön på 60 procent av heltidslönen för uttagna semesterdagar, även sparade semesterdagar. Om arbetstagaren har kvar outtagna semesterdagar vid pensionsavgången beräknas semesterersättningen på samma sätt.

Om arbetstagaren kvarstår i anställning efter 65 års ålder återgår arbetstagaren i heltidstjänstgöring och därefter beräknas semesterlönen för uttagna semesterdagar, även sparade, på heltidslönen.



2009

Om semester 2009:7

Box 3267, 103 65 Stockholm  
Tel 08-700 13 00, Fax 08-700 13 40  
[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

 Arbetsgivarverket