

Arbetsgivarfrågor

Nr 5

Januari 2010

Ändringar i semesterlagen

Den 1 april 2010 ändras semesterlagen (1977:480) på ett antal punkter. I detta cirkulär beskrivs ändringarna kortfattat. En fullständig redogörelse finns i regeringens proposition En förenklad semesterlag (prop. 2009/10:4).

De kollektivavtal som *Li*:s medlemsföretag är bundna av kan, på olika sätt, behöva anpassas till ändringarna i semesterlagen. Vi återkommer senare i den frågan.

Semesterlönegrundande sjukfrånvaro

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

Ändringen innebär alltså dels att gränsen för när sjukfrånvaro upphör att vara semesterlönegrundande sänks från två till ett helt intjänandeår, dels att sjukfrånvaro på deltid upphör att vara semesterlönegrundande efter samma period som vid en heltidssjukskrivning.

De nya reglerna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada tillämpas på frånvaroperioder som påbörjats efter ikraftträdandet. För de arbetstagare som är frånvarande på deltid gäller dock ändringen från ikraftträdandet.

Semesterlönegrundande frånvaro vid viss ledighet enligt föräldraledighetslagen

All ledighet då arbetstagare får tillfällig föräldrapenning, eller skulle haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen, blir semesterlönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för en ensamstående förälder 180 dagar.

Ändringen innebär att även ledighet enligt 4 kap. 11 och 11 a §§ lagen om allmän försäkring omfattas av tidsgränsen. Det gäller vissa fall av vård av barn som är äldre än 12 år med behov av särskild tillsyn, barn med behov av stöd och service p.g.a. funktionshinder samt överlåtelse av tillfällig föräldrapenning från en förälder som har ett sjukt eller smittat barn. Vidare innebär ändringen att arbetstagare som arbetar enligt reglerna om steglös avräkning tjänar in semester under sin frånvaro. En förutsättning för

detta är att de skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning om de inte hade arbetat enligt reglerna om steglös avräkning.

Sammalöneregeln

Det införs en ny metod för att beräkna semesterlön, sammalöneregeln. Denna förutsätter att arbetstagaren har en fast lön och är avlönad per vecka eller månad. För arbetstagare som har en rörlig lönedel kan sammalöneregeln tillämpas om den rörliga lönedelen kan uppskattas till mindre än tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret

Sammalöneregeln innebär att fast lön och fasta lönetillägg ska utgå under semestern på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. Därtill ska ett semestertillägg utgå som utbetalas i samband med semestern. Semestertillägget är för varje betald semesterdag 1,82 procent av veckolönen för veckoavlönade arbetstagare och 0,43 procent av månadslönen för månadsavlönade arbetstagare.

Semesterlön för rörliga lönedelar ska utgå med tolv procent av summan av dessa under semesteråret och betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Procentregeln

Semesterlagens nuvarande procentregel behålls. I vissa fall måste arbetsgivaren tillämpa denna.

Detta gäller om arbetstagaren

- har timlön (har en lön som inte är bestämd per vecka eller månad),
- har lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del och den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret,
- har en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret,
- har ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället eller
- under intjänandeåret har varit frånvarande av skäl som inte är semesterlönegrundande om inte frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och fortfarande pågår i sådan omfattning vid semestertillfället.

Arbetsgivaren kan också själv välja att tillämpa procentregeln.

Beträffande rörlig lön så ska arbetsgivaren bedöma enligt vilken regel semesterlön ska beräknas i samband med att semestern läggs ut. Bedömningen av den rörliga lönedelens storlek får då göras med hänsyn till hur semesteråret har sett ut fram till semestertillfället.

Beräkningsunderlaget för procentregeln

Inkomsten under semesterlönegrundande frånvaro ska vara den inkomst som arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Om arbetstagarens arbetstidsmätt inte går att fastställa får arbetsgivaren

uppskatta vilken lön som skulle ha utgått om arbetstagaren hade arbetat. En sådan uppskattning kan göras genom en genomsnittsberäkning av arbetstagarens tidigare inkomst under intjänandeåret eller genom ett antagande på annat sätt.

Semesterlön för sparad semester ska inte längre ingå i beräkningsunderlaget.

Semesterlön för sparad semester

Semesterlön för sparad semester ska beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska därför betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Överföring av semesterförmåner mellan anställningar hos samma arbetsgivare

Om det innan en anställning upphör står klart att ett nytt anställningsförhållande kommer att påbörjas mellan samma parter i nära anslutning till det tidigare anställningsförhållandet, ska dessa anställningar i semesterhänseende räknas som en sammanhängande anställning. Med nära anslutning menas enligt propositionen anställningar med högst ett par veckors mellanrum.

Rätten till överföring förutsätter att den intjänade semestern inte redan har lagts ut, att semesterersättning inte redan har utbetalats samt att arbetstagaren förklarar att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen.

Regeln tar främst sikte på tidsbegränsade anställningar, men är generellt tillämplig. Regeln kan således även tillämpas om en arbetstagare går från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning eller från en tillsvidareanställning till en annan hos samma arbetsgivare.

Semesterlön när semester inte har kunnat läggas ut

Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön. Semesterlönen beräknas på samma sätt som för ordinarie semester och ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång. Regeln gäller endast för de dagar som tillsammans med de nya intjänade dagarna överstiger tjugofem.

Avvikelse får ske genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön

Antalet semesterdagar med semesterlön bestäms enligt följande beräkning.

Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret 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.

Korttidsanställda samt hemarbetande och okontrollerade arbetstagare

Korttidsanställda får samma rätt till semesterledighet och semesterlön som övriga arbetstagare. Om en anställning antas pågå kortare tid än tre månader och inte heller varar längre tid kan det dock fortfarande avtalas om att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Hemarbetande och okontrollerade arbetstagare ska ha samma rätt till semesterledighet med semesterlön som övriga arbetstagare. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från reglerna om förläggning av semesterledighet för okontrollerade arbetstagare. Avvikelse får endast göras om arbetstagaren bereds möjlighet att ta ut det antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår.

Semesterledighet vid deltid eller oregelbunden arbetstid

Semesterledighet ska förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Arbetstagare med fri kost

Arbetstagare som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, får rätt till skälig kostersättning endast för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del.

Återtagande av semester

Bestämmelsen om återtagande av semester ändras till att omfatta även semesterdag då arbetstagaren inte hade kunnat arbeta på grund av arbetskada.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin