



JOBDET OCH LAGARNA



Semesterlagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2016

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-566-2994-5

LO 16.03 1 000

Innehåll

Huvuddragen i semesterlagen	4
Semesterår och intjänandeår (3 §)	6
Semesterledighet	7
Betald och obetald semesterledighet	11
Semesterlön (16–16 b §§)	13
Semesterlönegrundande frånvaro (17–17 b §§)	16
Sparad semester (18–22 §§)	20
Utbetalning av semesterlön (26–26 a §§)	22
Semesterersättning (28–30 §§)	24
Övergång till ny arbetsgivare (31 §)	26
Tvister om semesterlagen (32–34 §§)	27
Semesterlag (1977:480)	28

Huvuddragen i semesterlagen

DEN NUVARANDE SEMESTERLAGEN har gällt sedan 1978. Lagen har under årens lopp ändrats ett antal gånger. Den senaste genomgående förändringen skedde 2010.

Förmånerna enligt lagen består av semesterledighet och semesterlön under ledigheten samt semesterersättning vid anställningens upphörande.

Huvudregeln är att anställda har rätt till fem veckors semesterledighet (25 dagar). För anställda som har sin arbetslön bestämd per vecka eller månad beräknas semesterlönen efter sammalöne-modellen, det vill säga den "vanliga" lönen plus ett semestertillägg. För andra anställda vars lön är bestämd på annat sätt och varierar såsom för ackords- eller provisionsavlönade utgör semesterlönen 12 procent av inkomsten under intjänandeåret, det vill säga året före semesteråret. Den som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar under ett semesterår, har rätt att spara en eller flera överskjutande dagar till ett senare semesterår. Sparade dagar ska läggas ut inom fem år från utgången av det år de sparades.

Lagen skiljer på semesterledighet och semesterlön. Alla har rätt till 25 dagars semesterledighet. Men rätten till semesterlön under ledigheten förutsätter intjänande. Man kan alltså ha rätt till semesterledighet utan att ha tjänat in full semesterlön. Beroende på när anställningen påbörjades kan en anställd således ha både betalda och obetalda semesterdagar.

Lagen gäller för alla arbetstagare. I de flesta fall är det självklart vem som är arbetstagare och därmed berättigad till de förmåner semesterlagen ger. Det gäller till exempel för personer som

är varaktigt knutna till motparten (arbetsgivaren) samt står under dennes ledning och kontroll i fråga om tid, plats och sätt för arbetets utförande.

Uppdragstagare (egna företagare) omfattas inte av lagen. I vissa undantagsfall kan det råda tveksamhet om en person ska betraktas som arbetstagare eller uppdragstagare. Frågan avgörs då ytterst av Arbetsdomstolen.

Semesterår och intjänandeår (3 §)

SEMESTERÅR OCH INTJÄNANDEÅR är två nyckelbegrepp, som man måste känna till för att kunna beräkna en persons rätt till ledighet och semesterlön.

- Semesterår är den tid då den anställde får ta ut semesterledigheten. Den löper från den 1 april ett år till den 31 mars nästa år.
- Intjänandeår är samma tolv månadersperiod närmast före semesteråret, det vill säga tiden från den 1 april ena året till den 31 mars året därpå. Det är då man tjänar in semesterlönen för semesteråret.

Semesterledighet

Antal semesterdagar (4 §)

Grundregeln är att alla arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar. Den som börjat en ny anställning efter den 31 augusti har emellertid endast rätt till 5 semesterdagar under det semesteråret.

Beräkning av semesterledighet för dem som är lediga lördagar och söndagar (3 a §)

Lagens regel om semesterledighet utgår från att den anställde normalt har en arbetsvecka på fem dagar måndag–fredag och är ledig lördag och söndag. Arbetsfria lördagar och söndagar som infaller under semesterledigheten räknas inte som semesterdagar. Detsamma gäller för helgdagar samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsaftnarna. De jämföras med söndag och helgdag. De 25 semesterdagarna läggs då ut på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar. I semesterledigheten på fem veckor ingår dels de 25 semesterdagarna, dels sådana arbetsfria dagar (lördagar och söndagar etc.) som omges av semesterdagar semesterdagar. Semesterledigheten räknas endast i hela dagar. Grundregeln är att man har rätt till 25 semesterdagar. Den som börjat en ny anställning efter den 31 augusti har endast rätt till 5 semesterdagar under det semesteråret.

Beräkning av semesterledighet för dem som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag (9 §)

För personer som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag är semesterledighetens beräkning något mera komplicerat än för dem som arbetar måndag–fredag.

Vid kortare semesterledighet än fem dagar som omfattar lördag och/eller söndag då arbetstagaren normalt skulle arbeta, ska lördagen och söndagen räknas som semesterdag. Arbetsfri dag ska då inte räknas som semesterdag.

Om semesterledigheten omfattar minst fem dagar, har man rätt till ledighet dels under semesterledigheten, dels helgen (lördagen och söndagen) före eller helgen efter semesterledigheten.

Omfattarsemesterledigheten minst 19 dagar (15 semesterdagar och fyra lördagar/söndagar, det vill säga tre veckor) har man också rätt till ledighet under veckosluten både omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten. En person som vanligen arbetar lördag och söndag kan alltså begära att få sluta arbetet på fredagen före semestern och börja på måndagen efter semesterledigheten, om denna varat minst 19 dagar.

Förläggning av semesterledighet för deltid arbetande och arbetstagare med oregelbundna arbetstider (12 a §)

Lagens reglering innebär att semesterledigheten för deltid arbetande och arbetstagare med oregelbunden arbetstid ska förläggas så att de får lika lång semesterledighet som de som arbetar heltid eller har regelbunden arbetstid. Någon närmare reglering finns inte i lagen utan det är överlämnat till arbetsmarknadens parter att själva genom kollektivavtal se till att nämnda arbetstagar-kategorier får semesterledighet i enlighet med lagens syfte.

Förläggning av huvudsemestern (12 §)

Semestern ska läggas ut så att den anställde får minst fyra veckors sammanhängande ledighet under tiden juni–augusti, om inte annat är avtalat.

Medinflytande på semesterledighetens förläggning (10–11 §§)

Förutom att arbetsgivaren ansvarar för att semesterledighet tas

ut, är det också arbetsgivaren som i kraft av sin arbetsledningsrätt ytterst bestämmer när under semesteråret semesterledigheten ska förläggas. Vissa inskränkningar finns dock. Sålunda rekommenderas parterna på arbetsmarknaden att träffa medbestämmandeavtal om semesterns förläggning. Har detta inte skett men parterna är bundna av kollektivavtal är arbetsgivaren skyldig att förhandla med den lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen enligt 11 § MBL innan beslut fattas om förläggningen av huvudsemestern om fyra sammanhängande veckor under perioden juni–augusti.

Finns inget kollektivavtal kan arbetsgivaren vara skyldig att förhandla enligt 13 § MBL med den arbetstagarorganisation vars medlem särskilt berörs av förläggningen. Denna förhandlingsskyldighet avser alltså när under perioden juni–augusti som den sammanhängande fyraveckorsemestern ska förläggas. Om förhandlingsskyldighet enligt vare sig 11 § eller 13 § MBL föreligger beroende på att det inte finns kollektivavtal eller att 13 § MBL inte är tillämplig, är arbetsgivaren skyldig att innan beslut fattas samråda med varje anställd. Sådan samrådsskyldighet föreligger också med varje anställd i fråga om förläggning av enstaka dagar eller den femte veckan.

Har överenskommelse om semesterns förläggning inte träffats utan arbetsgivaren ensidigt bestämt förläggningen, är arbetsgivaren skyldig att underrätta berörda arbetstagare om beslutet minst två månader före semesterns början.

Sjukdom med mera under semestern (15 §)

Den som blir sjuk under semestern har rätt att räkna bort sjukdagarna från semestertiden för att få ut motsvarande semester tid senare. För att sjukdagarna inte ska räknas som semester dagar, krävs att arbetstagaren utan dröjsmål begär detta av arbetsgivaren. Kravet är uppfyllt om man gör anmälan direkt efter återkoms-

ten från semestern. Sjukdomen ska kunna styrkas med läkarintyg eller intyg från försäkringskassan om arbetsgivaren begär det.

Även annan "semesterlönegrundande frånvaro" kan avräknas om den sammanfaller med semestertiden såsom föräldraledighet, ledighet för utbildning i svenska för invandrare med mera.

Semester och uppsägningstid (14 §)

Semester får inte förläggas till uppsägningstid såvida inte arbetstagaren själv går med på det. Det gäller både vid uppsägning från arbetsgivaren sida och vid arbetstagarens egen uppsägning. Skälet till uppsägningen spelar ingen roll. Om semesterledigheten redan har lagts ut när uppsägningen sker, gäller följande:

- Säger arbetsgivaren upp en anställd på grund av arbetsbrist, kan arbetstagaren begära att få den utlagda semestertiden upphävd. Detta gäller framför allt i den situationen att förläggning av semestern redan är bestämd men inte påbörjad när uppsägningen sker. Exempel på sådana fall av arbetsbrist är driftsin-skränkning, nedläggning, omorganisation eller konkurs.
- Sägs arbetstagaren upp på grund av personliga skäl innan den på förhand bestämda semestern hunnit påbörjas, kan den bestämda semesterledigheten inte upphävas
- Skulle uppsägningen ske under semesterledigheten anses uppsägningen ha skett först när semesterledigheten upphörde. Så är regeln enligt 10 § LAS och detta gäller oavsett om uppsägningen grundas på arbetsbrist eller personliga skäl.
- En arbetstagare som säger upp sig själv kan inte begära att utlagd semesterledighet som sammanfaller med uppsägningstiden ska upphävas.

Dessa regler om förbud att lägga ut semester under uppsägningstid gäller enbart uppsägningstid som inte överstiger sex månader.

Betald och obetald semesterledighet

Beräkning av antalet betalda semesterdagar (7 §)

Som tidigare nämnts skiljer lagen på semesterledighet och semesterlön. Rätten till 25 semesterdagar har alla arbetstagare utan att behöva tjäna in dem. Rätten till semesterlön däremot tjänas in genom att den anställde arbetar och för lön av arbetsgivaren. Dessutom betraktas viss frånvaro (till exempel sjukfrånvaro) från arbetet som semesterlönegrundande. Det här innebär att en arbetstagare i vissa situationer till exempel vid nyanställning, kan ha både betald och obetald semester.

För att kunna få klarhet i hur många semesterdagar som är betalda anger lagen en beräkningsmodell. Modellen ger samtidigt besked om hur många semesterdagar som är obetalda.

Beräkningsmodellen kan beskrivas med följande uppställning:

$$\text{Semesterdagar} = \frac{A - B}{C} \times 25$$

A = antalet anställningsdagar under intjänandeåret

B = antalet frånvarodagar utan lön som inte är semesterlönegrundande enligt 17 §

C = antal dagar under intjänandeåret (365 eller 366)

Uppstår brutet tal avrundas detta alltid uppåt.

Obetald semester (8 och 13 §§)

Olika regler gäller för betald och obetald semester. Rätten till obetald semester får en arbetstagare avstå från, vilket inte är möjligt i fråga betald semester. Arbetstagaren ska på begäran av arbetsgivaren ge besked i frågan om den obetalda semestern ska läggas ut

eller om arbetstagaren vill avstå från den. Önskar arbetstagaren ta ut den obetalda semestern, läggs den ut enligt samma regler som den betalda semestern. Obetald semesterledighet kan inte sparas.

Semesterlön (16–16 b §§)

DET FINNS TVÅ ALTERNATIVA SÄTT att beräkna semesterlönen på, sammalöneregeln eller procentregeln.

Sammalöneregeln (16 a §)

Huvudregeln för dem vars lön är bestämd per vecka eller månad är sammalöneregeln. Arbetstagaren får under semestern sin ”vanliga” lön plus 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. Är arbetstagarens lön regelbundet både fast och rörlig, tillämpas sammalöneregeln, förutsatt att den rörliga delen utgör mindre än 10 procent av den sammanlagda inkomsten under semesteråret.

Procentregeln (16 b §)

För dem som har en lön som varierar, till exempel arbetstagare som är avlönade per timme, ackords- eller provisionsavlönade, tillämpas procentregeln. Om arbetstagaren har både en fast och en rörlig lön och den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, tillämpas procentregeln och inte sammalöneregeln. Visar det sig för en arbetstagare med vecko- eller månadslön att förhållandena

under semesteråret har ändrats jämfört med intjänandeåret kan inte sammalöneregeln tillämpas. Arbetstagaren hade exempelvis under intjänandeåret en sysselsättningsgrad som varierade eller hade deltid under intjänandeåret och heltid under semesteråret. Procentregeln ska då tillämpas och inte sammalöneregeln

Semesterlönen enligt procentregeln är 12 procent av den lön som arbetstagaren erhållit under intjänandeåret. All lön under intjänandeåret ska läggas till grund för beräkningen av semesterlönen. Hit hör:

- lön för arbetad tid och ersättning för tid då den anställde står till förfogande på arbetsplatsen eller för resa mellan olika arbetsplatser. Exempel på detta är timlön, daglön, ackord, provision, premielön, drickspengar med mera,
- alla former av lönetillägg som den anställde fått under intjänandeåret, till exempel skifttillägg, ålderstillägg, risktillägg, ersättning för obekvämlig arbetstid, övertidstillägg med mera,
- helgdagslön,
- permitteringslön (med undantag för så kallad semesterpermittering),
- uppsägningslön, lön till facklig förtroendemann och skyddsombud vid ledighet för fackligt arbete.
- vid semesterlönegrundande frånvaro ska för varje frånvarodag göras en beräkning av den lön som arbetstagaren skulle ha haft om frånvaron inte hade inträffat och läggas till lönesumman. Se nedan.

Följande ersättningar ska däremot inte räknas med i underlaget för beräkning av semesterlönen:

- semesterlön under intjänandeåret, även för sparade dagar, ska avräknas från lönesumman
- permitteringslön som utbetalats för så kallad semesterpermittering,

- värdet av fri bostad,
- ersättning för särskilda kostnader, till exempel traktamenten, telefon- och bilpengar, reseersättning med mera,
- gåvor och trivselförmåner samt ersättning för förslag eller uppfinningar.

I lönesumman ska inte heller inräknas ersättning som har lämnats för dagar då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro. Det kan exempelvis vara fråga om sjuklön eller om annan ersättning som utöver försäkringskassans förmåner betalas enligt avtal eller särskilda överenskommelser vid frånvaro på grund av sjukdom och olycksfall (arbetskada) samt vid havandeskap eller barnsörd. Detsamma gäller lön som kan ha betalats vid ledighet för svenskundervisning för invandrare eller för närståendevård. Samtliga dagar då arbetstagaren har haft semesterlönegrundande frånvaro ska nollställas. Detta gäller oavsett om frånvaron har varat hela dagen eller endast under en del av denna. För varje sådan frånvarodag 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.

Semesterlönegrundande frånvaro (17–17 b §§)

SEMESTERLAGEN PRIVILEGIERAR viss typ av frånvaro och jämför den med arbetad tid. Detta innebär att denna typ av frånvaro är semesterlönegrundande i den meningen att arbetstagaren under frånvaron intjänar semesterlön. Semesterlönegrundande är frånvaro som beror på sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen, ledighet för smittbärare, närståendevård, ledighet för facklig utbildning, ledighet för viss teckenspråksutbildning, viss ledighet för fullgörande av totalförsvarspåbud och ledighet för utbildning i svenska för invandrare. Bestämmelserna finns i tre paragrafer, 17–17 b §§.

Gemensamt för de olika semesterlönegrundande frånvarofallen är för det fall procentregeln (16 b §) är tillämplig, att semesterlönen för frånvaron beräknas som angetts ovan under rubriken Semesterlön (16–16 b §§).

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada (17 §)

Vid frånvaro på grund av sjukdom som inte är arbetsskada är den sammanlagda semesterlönegrundande perioden 180 kalenderdagar under ett intjänandeår. I frånvaroperioden inräknas även de dagar då arbetstagaren inte skulle ha arbetat, till exempel arbetsfria lördagar, söndagar och helgdagar. Det är endast de dagar under 180-dagarsperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat som grundar rätt till semesterlön.

Fler sjukdagar än sammanlagt 180 under intjänandeåret ger ingen semesterlön såvida inte anledningen till sjukfrånvaron är arbetsskada. Beror frånvaron på arbetsskada räknas hela intjänan-

deåret som semesterlönegrundande. När sjukfrånvaron omfattat mer än 180 dagar under intjänandeåret måste det således göras en bedömning av om ytterligare sjukfrånvaro skett på grund av arbetsskada.

Den som under ett helt intjänandeår varit helt eller delvis frånvarande från arbete på grund av "vanlig" sjukdom eller arbetsskada utan att något avbrott i sjukfrånvaron varat längre än 14 dagar, tjänar inte in någon semesterlön under därpå följande dagar av frånvarotiden. Arbetstagaren måste ha återgått i arbete i mer än fjorton dagar för att en ny semesterlönegrundande ettårsperiod ska börja löpa.

Frånvaro på grund av föräldraledighet (17 a §)

Det finns tre olika situationer av föräldraledighet som är semesterlönegrundande och som i princip förutsätter att ledigheten är förknippad med föräldrapenning eller som i ett fall graviditetspenning.

1. Föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av barn är semester lönegrundande i högst 120 dagar per intjänandeår eller för ensamstående föräldrar i 180 dagar per intjänandeår.

En vanlig typ av ledighet med tillfällig föräldrapenning är när en förälder måste vara ledig från arbetet för vård av sjukt barn som inte fyllt 12 år. Även vid andra typer av situationer där föräldern måste vara ledig från arbetet kan tillfällig föräldrapenning utges som exempel vid läkarbesök eller besök på en vårdinstitution av föräldrar till ett sjukt eller funktionshindrat barn, vid besök i samhällets förebyggande barnhälsovård, deltagande i kontaktdagar vid skola och förskola, ledighet på grund av smitta hos barnet eller smitta hos ordinarie vårdaren med mera.

Tillfällig föräldrapenning högst i tio dagar utges även när fa-

dern avstår från att arbeta i samband med barns födelse för att närvara vid förlossningen, biträda i hemmet eller vårda barn.

Slutligen ges tillfällig föräldrapenning för vård av barn mellan 12 och 16 år, som på grund av sjukdom, psykisk utvecklingsstörning eller annat handikapp är i behov av särskild tillsyn

När någon förälder överlåtit rätten till tillfällig föräldrapenning till annan person vid vård av ett sjukt barn eller på grund av sjukdom eller smitta hos barnets föräldrar, är denne vårdares ledighet semesterlönegrundande.

2. Ledighet vid barns födelse eller adoption och under förutsättning att föräldrapenning utges är semesterlönegrundande under 120 dagar per barn. För ensamstående förälder är den semesterlönegrundande perioden 180 dagar per barn.
3. I två situationer kan en kvinna ha rätt till graviditetspenning, dels om graviditeten satt ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel, dels om arbetet enligt föreskrift som meddelats med stöd av arbetsmiljölagen är förbjudet att utföras av gravida kvinnor. Kan kvinnan inte omplaceras har hon rätt till ledighet och rätt till graviditetspenning. Den tid som kvinnan är ledig från arbetet och uppbär graviditetspenning är semesterlönegrundande. Längden på perioden kan variera beroende på orsaken till att graviditetspenning utgår.

Frånvaro på grund av viss annan frånvaro (17 b §)

I följande nedan angivna fall är frånvaro i varierande omfattning semesterlönegrundande.

- Vid ledighet med anledning av risk för överförande av smitta är frånvaron från arbetet semesterlönegrundande, om arbetstagaren är berättigad till smittbärarsättning och frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar.

- Vid ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård, är frånvaron semesterlönegrundande i högst 45 dagar per intjänandeår.
- Ledighet för facklig utbildning och ledighet för viss tecken-
språksutbildning är semesterlönegrundande under högst 180
dagar per intjänandeår.
- Viss ledighet för fullgörande av totalförsvarsplikt är semester-
lönegrundande om frånvaron under intjänandeåret inte över-
stiger 60 dagar.
- Ledighet enligt lagen om rätt till utbildning i svenska för in-
vandrare är semesterlönegrundande utan tidsgräns.

Sparad semester (18–22 §§)

Rätten att spara (18 §)

Man har rätt att spara en viss del av semestern till senare år enligt följande villkor:

- Endast betalda semesterdagar får sparas.
- För att få spara semesterdagar måste arbetstagaren ha rätt till mer än 20 betalda semesterdagar och man får bara spara de betalda dagar som överstiger dessa. Högst fem dagar kan alltså sparas per semesterår.
- Man får inte spara semester under det semesterår då man tar ut semesterdagar som sparats från tidigare år. Genom att ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år skulle arbetstagaren annars kunna kräva fem veckors semester i följd varje år. Det står i strid med regeln om fyra veckors sammanhängande semesterledighet.
- Rätten att spara kan bara utnyttjas så länge man har kvar sin anställning hos samma arbetsgivare.

Utläggning av sparad semester (19–21 §§)

De semesterdagar som har sparats ska som huvudregel tas ut inom fem år från utgången av det semesterår då de sparades. Man kan alltså få högst tio veckor sparad semester det femte året.

Sparad semester läggs ut enligt samma regler som gäller för den vanliga semestern.

Den anställde har rätt att få ut den sparade semestern under det år han eller hon själv önskar men ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer när under semesteråret den sparade semestern

ska läggas ut. Önskar arbetstagaren ta ut den sparade semesterledigheten i samband med den vanliga semesterledigheten för året, ska den sparade ledigheten och årets semesterledighet läggas ut i en följd, förutsatt att det handlar om minst fem sparade dagar.

En arbetstagare som vill spara semesterledighet eller önskar ta ut sparade semesterdagar måste underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att årets huvudsemester läggs ut.

Om sparad semester ska tas ut utan samband med årets ordinarie semester, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två månader i förväg.

Beräkning av semesterlön för sparad semester (22 §)

Semesterlönen för sparade semesterdagar beräknas på samma sätt som semesterlönen för de ordinarie semesterdagarna. Samtliga sparade dagar som ska läggas ut betraktas som intjänade under det närmast föregående semesteråret. Tillämpas sammalöneregeln för beräkning av årets ordinarie semester semesterlönen, ligger den beräkningsregeln även till grund för semesterlönen för de sparade dagarna. På samma sätt är det om procentregeln är tillämplig med den skillnaden att det är inkomsten under intjänandeåret som ligger till grund för fastställande av semesterlön för varje betald semesterdag. Denna semesterlön blir samtidigt semesterlönen för varje sparad semesterdag.

Utbetalning av semesterlön (26–26 a §§)

När semesterlönen ska betalas (26 §)

Semesterlönen ska betalas ut i samband med semesterledigheten. Detta innebär att betalningen kan ske vid det ordinarie avlöningstillfället närmast före semesterledighetens början eller under semestern eller vid det ordinarie lönetillfället närmast efter semesterns slut. Semesterlönen får däremot inte ”bakas” in i den normala lönen på så sätt att den betalas ut successivt tillsammans med arbetslönen utan samband med semestern. För att detta ska få ske krävas stöd i kollektivavtal som på arbetstagsidan har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

För vecko- eller månadsavlönade, där sammalöneregeln tillämpas, kan lönen bestå av dels en fast lönedel och dels en rörlig lönedel som understiger tio procent av den totala inkomsten under semesteråret. I ett sådant fall ska semesterlönen för den rörliga lönedelen betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

Semesterlön för semester som inte kunnat läggas ut (26 a §)

Det kan inträffa att det under semesteråret inte varit möjligt för en arbetstagarare att ta ut sin semesterledighet. Anledningen kan vara att arbetstagararen varit sjukskriven eller frånvarande av annat skäl. För denna situation anges i lagen att viss andel av de intjänade semesterdagarna omvandlas till semesterlön som ska utbetalas senast en månad efter semesterårets utgång. Denna semesterlön är dock begränsad. Betalning ska ske för det antal dagar (som skulle ha lagts ut om frånvaron inte hindrat detta) som tillsammans med det antal som intjänats under det aktuella se-

mesteråret överstiger 25. Resten av semesterlönen flyttas fram för att användas det semesterår då arbetstagaren är åter i arbetet.

Okontrollerade arbetstagare (30 a §)

Med okontrollerade arbetstagare menas de som utför sitt arbete i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över arbetet.

De okontrollerade arbetstagarna har numera rätt semesterledighet och semesterlön som övriga arbetstagare. Viss möjlighet ges i lagen att genom avtal avvika från reglerna om förläggning av semesterledighet.

Semesterersättning (28–30 §§)

SEMESTERERSÄTTNING UTBETALAS när en arbetstagare slutar sin anställning. Den rätt till semesterlön som är intjänad men inte utbetald, förvandlas till en rätt till semesterersättning vid anställningen upphörande.

Beräkning av semesterersättning (29 §)

Semesterersättningen beräknas på samma sätt som semesterlönen enligt 16–16 b §§. Det innebär att det antingen kan vara sammanlöneregeln eller procentregeln som ska tillämpas. Se avsnittet ovan om beräkning av semesterlön. För sparade semesterdagar ska semesterersättningen beräknas på samma sätt, antingen enligt sammanlöneregeln eller enligt procentregeln. Tillämpas sammanlöneregeln är det alltså den aktuella lönen som ligger till grund för beräkningen. Är det i stället procentregeln som ska användas, beräknas semesterersättningen för sparade dagar på intjänad lön under det närmaste föregående intjänandeåret.

Avräkning för förskott (29 a §)

Om semesterlön har betalats ut i förskott har arbetsgivaren rätt att dra av den från semesterersättningen. Avräkning ska dock inte ske för dem som haft förskottssemester mer än fem år innan anställningen upphörde. Någon avräkning ska inte heller ske om anställningen upphört inom femårsperioden på grund av:

- arbetstagarens sjukdom.
- att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot den anställde.

- uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på arbetsbrist som inte har samband med konkurs.

Utbetalning av semesterersättning (30 §)

Semesterersättning ska betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Övergång till ny arbetsgivare (31 §)

RÄTTIGHETERNA ENLIGT SEMESTERLAGEN påverkas inte om företaget, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § LAS. Den nye arbetsgivaren tar över ansvaret för till exempel sparad semesterlön. På samma sätt är det om arbetstagaren på eget initiativ övergår till ny arbetsgivare inom samma koncern.

Tvister om semesterlagen (32–34 §§)

EN ARBETSGIVARE SOM BRYTER mot lagen kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot kan arbetstagaren aldrig bli skadeståndsansvarig enligt semesterlagen.

Mål om tillämpningen av semesterlagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Det betyder att tvister i de allra flesta fall avgörs vid arbetsdomstolen, om de inte kunnat lösas enligt gällande förhandlingsregler.

Semesterlag (1977:480)

Utfärdad: 1977-06-09

Ändrad: senast SFS 2014:424

Semesterförmåner

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

Särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare finns i

1. lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
2. lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, och
3. lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.

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 avvikelse göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

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

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frå-

gor 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.

Semesterår och intjänandeår

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

Semesterledighet och semesterdagar

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

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

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

Under semesterledighet ska arbetstagaren ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §.

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

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska,

om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra styckena eller 30 § betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

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 §.

Semesterdagar med semesterlön

7 § Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering, korttidsarbete 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.

Semesterdagar utan semesterlön

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

En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagaren önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

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

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 särskilda 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 eller korttidsarbete

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.

Har en arbetstagare lämnat besked enligt 8 § innan han eller hon fått information om hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete.

Första och andra styckena gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen eller hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, får arbetstagaren avstå från semesterledigheten 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 med mera

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

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

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

15 § Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte hade kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som är semesterlönegrundande enligt 17 a och 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.

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlön för en arbetstagar 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 arbetstagar 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 semesterfallet 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 arbetstidsmått. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Semesterlönegrundande frånvaro

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på 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 graviditetspenning utges enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller
3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, 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 smittbärarersättning enligt 46 kap. socialförsäkringsbalken, och
 - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ledighet för närstående-vård, 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 utbildning i svenska 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 underrättas i samband med att förläggningen av

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

Första stycket gäller endast om inte annat har avtalats.

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

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

Särskilda bestämmelser om semesterlön

24 § Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn inte tas till för-

mån 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 skälig kostersättning för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del.

Utbetalning av semesterlön

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

Semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

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.

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

Semesterersättning

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

Motsvarande ska gälla om 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 upp-

hört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för

1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och
2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

29 § Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

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 § 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 anställ-

ningens 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.

Skadestånd

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

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

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

Preskription

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

Rättegång

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

Semesterlagen

DEN NUVARANDE SEMESTERLAGEN har gällt sedan 1978. De viktigaste rättigheterna i semesterlagen är rätt till semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Huvudregeln är att anställda har rätt till fem veckors semesterledighet. Lagen skiljer på semesterledighet och semesterlön. Man kan alltså ha rätt till semesterledighet utan att ha tjänat in full semesterlön.

I den här skriften finns LOs kommentarer till vissa paragrafer, lagtext samt historik om semesterlagen.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Studieleighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2994-5