



LAGAR I ARBETSLIVET

Medbestämmandelagen MBL
Lagen om facklig förtroendeman LFF
Lagen om anställningsskydd LAS
Arbetstidslagen
Semesterlagen

1 MEDBESTÄMMANDE (MBL)

Medbestämmandets historia

Historiskt bottnar medbestämmande-debatten i den så kallade **Decemberkompromissen** från 1906. Den var ett avtal mellan arbetsgivare som var organiserade i Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och de fackliga organisationer som var organiserade i Landsorganisationen (LO).

Kompromissen innebar i korthet att arbetsgivarna accepterade de fackliga organisationerna som företrädare för de anställda på arbetsmarknaden och att de fackliga organisationerna accepterade arbetsgivarens rätt att ” leda och fördela arbetet ” samt att ” fritt anställa och avskeda arbetstagare”.

Lagen om anställningsskydd kom 1974 och tog definitivt bort arbetsgivarens rätt att fritt avskeda eller säga upp arbetstagare.

Medbestämmandelagen (MBL) infördes 1977. (Demokrati i arbetslivet).

Medbestämmandelagen handlar inte om själva bestämmandet utan om den procedur som föregår bestämmandet.

Vad är medbestämmande? Man kan säga att medbestämmande är någonting som består av olika grader av **insyn, samråd och inflytande**.

Medbestämmandelagen handlar om insyn och samråd (information och förhandling). Lagen garanterar inte något inflytande.

Förhandlingsrätt

10§ Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling med arbetsgivare i frågor rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.

11§ Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet eller förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen.

12§ När arbetstagarorganisationen som avses i 11§ påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen.

14§ Uppnås icke enighet vid förhandling enligt 11-13§§, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

Rätt till information

19§ Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal

33§ Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32§ och uppkommer tvist om tillämpning, i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

34§ Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationen mening till dess tvisten har slutligt prövats.

35§ Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Om tvisten ej kan lösas skall han väcka talan vid domstol.

Facklig vetorätt i vissa fall

38§ Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisationen.

39§ Har förhandling enligt §38 ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Tvisteförhandling och rättegång

64§ Vill någon som har förhandlingsrätt enligt §10 yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom **fyra månader** efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast **inom två år** efter det att omständigheten har inträffat.

2 FACKLIG FÖRTROENDEMAN (LFF)

Reglerna om facklig förtroendeman var en del av den s.k. *Åmanska lagstiftningen* som trädde i kraft 1974. En grundtanke bakom lagstiftningen om facklig förtroendeman är att ”produktionen” ska bekosta arbetstagarnas fackliga verksamhet på samma sätt som produktionen betalar arbetsgivarens ”fackliga verksamhet”. Vidare bygger lagstiftningen på förutsättningen att en aktiv fackförening är till nytta för arbetsgivaren och verksamheten.

Kollektivavtal

1. Lagen gäller för den fackliga organisation som har eller brukar ha *kollektivavtal* med arbetsgivaren

Ledighet

2. Den utsedde facklige förtroendemannen har rätt till *ledighet* för att utföra sitt fackliga uppdrag. Den tid som behövs för det fackliga uppdraget ska i första hand fastställas genom överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren.

Ledighet med lön

3. När förtroendemannen utför uppdrag som har med verksamheten på arbetsplatsen att göra, har han *rätt till ledighet med lön*.

Samma anställningsförmåner

4. Förtroendemannen har under sitt fackliga uppdrag rätt till *samma anställningsförmåner* som han hade tidigare. Han har också - när uppdraget har upphört - rätt till *samma anställningsförhållanden* som han skulle ha haft om han inte hade varit facklig förtroendeman (”karriärgaranti”).

5. Arbetsgivaren ska ge förtroendemannen *fysiska möjligheter* att utföra uppdraget. Det betyder att arbetsgivaren - om möjligt - ska tillhandahålla lokal etc.

6. Den facklige förtroendemannen har i vissa fall *förtur* vid uppsägning på grund av arbetsbrist (förstärkt turordningsskydd).

Tolkningsföretråde

7. Den fackliga organisationen har *tolkningsföretråde* vid tvister om hur förtroendemannalagen ska tolkas.

3 ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS) ANSTÄLLNINGSAVTAL

Bakgrund

Lagen om anställningsskydd trädde i kraft 1974. Den var en produkt av den s.k. **Åmanska utredningen**. I dagligt tal har anställningsskyddslagen därför ofta fått heta **Åmanlagen** eller t.o.m. **Åmanlagarna**. Lagens namngivare - Valter Åman - var ordförande i den utredning som arbetade fram lagen om anställningsskydd.

Redan före lagens tillkomst fanns anställningsskydd befast på olika sätt i kollektivavtal. De statliga tjänsterna var tidigt särreglerade på den här punkten. I en särskild lag finns fortfarande särregler för vissa statligt fullmaktsanställda. I allt väsentligt är dock anställningsskyddet numera (sedan den 1 juli 1994) detsamma för såväl privatanställda som offentligt anställda.

Principerna i lagen om anställningsskydd

I princip innehåller anställningsskyddet två delar. Anställningsskyddslagen reglerar således två olika frågor - **form för och form för upphörande av anställning**.



1. **För det första** (vad gäller anställningsavtalets form) bestämmer lagen att ett anställningsavtal i princip ska vara **tills vidare**. Uttrycket, som kanske inte låter särskilt ”hållfast”, förklaras av att anställningen ytterst grundas på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Anställningsavtalet är ett **individuellt avtal**.
2. **För det andra** reglerar lagen på vilket sätt, under vilka förutsättningar och på vilka villkor som anställningsavtal får upphöra. När man talar om att anställningen upphör kan det ske på två sätt. Det ena är **uppsägning** och det andra är **avskedande**. Förutsättningarna för de båda åtgärderna är olika, liksom konsekvenserna av dem.

Anställningsavtalet som avtal

Anställningsavtalet är alltså ett **individuellt avtal** mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. För det här avtalet gäller inte bara anställningsskyddslagen utan även vår **allmänna avtalslag**. Man kan säga, att den allmänna avtalslagen reglerar frågan hur ett avtal kommer till och under vilka förutsättningar som ett avtal är **giltigt/ogiltigt**. Anställningsskyddslagen däremot reglerar **hur** anställningsavtalet **får se ut** och under vilka förutsättningar det **kan upphöra**.

Skriftlig information om anställningsvillkor

Anställningsskyddslagen och vår allmänna avtalslag innehåller således inte något krav att ett anställningsavtal måste vara skriftligt. Däremot innehåller anställningsskyddslagen (sedan den 1 januari 1994) en regel (6c§ anställningsskyddslagen), som anger att arbetsgivaren är skyldig att **skriftligen informera** arbetstagaren om anställningsvillkoren. Från och med den 1 juli 2007 gäller en ny regel om arbetsgivarens informationsskyldighet. Regeln anger att arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, ska informera arbetstagaren om dennes sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

Anställningsskydd för den som är tidsbegränsat anställd

Det tidsbegränsade anställningsavtalet innebär i praktiken att avtalet upphör den dag som har avtalats. Det enda som skulle kunna betecknas som ett visst anställningsskydd för den som är tidsbegränsat anställd är de regler som säger att arbetstagaren ska bli påmind om att anställningen kommer att upphöra (**påminnelserreglerna**), och reglerna om förtur till ny anställning (**företrädesreglerna**).

Uppsägning

Ett anställningsavtal kan sägas upp såväl av den anställde som av arbetsgivaren. Den anställde behöver inte ha någon särskild motivering för sin uppsägning. Arbetstagaren måste dock iaktta uppsägningstid. Under denna uppsägningstid är arbetstagaren bunden av sitt anställningsavtal i alla delar.

Arbetsgivaren däremot måste ha ”**saklig grund**” för att uppsägningen av anställningsavtalet ska vara rättsligt giltig (7§ anställningsskyddslagen).

Den sakliga grunden kan vara *allmän* eller *personlig*.

Den praktiska gången vid uppsägning

1. Före uppsägningen	2. Själva uppsägningen	3. Efter uppsägningen
Varsel Underrättelse Överläggningar	Skriftlig uppsägning Uppsägningsbesked	Tvisteförhandling Väcka talan vid Arbetsdomstol

Att upplösa ett anställningsavtal genom avtal

Reglerna om saklig grund för uppsägning är **inte dispositiva**. Det betyder att det inte går att avtala bort reglerna eller ändra på reglerna genom avtal.

Däremot råder **avtalsfrihet**, när man befinner sig i en tvist eller om arbetsgivare och arbetstagare är överens om att bryta anställningsförhållandet. Rent rättsligt kan man säga att de parter som har frihet att avtala om att ett anställningsavtal ska uppkomma, också har frihet att avtala om att samma anställningsförhållande ska upplösas.

Detta gäller såväl tillsvidareanställningar som tidsbegränsade anställningar.

Allmänna anledningar som saklig grund för uppsägning

Med allmänna anledningar som saklig grund för uppsägning menas anledningar som inte är hänförliga till den enskilde anställde. Annorlunda uttryckt handlar det om anledningar som har företagsekonomisk eller verksamhetsekonomisk grund. Vanligt är att man också använder termen arbetsbrist för de här allmänna anledningarna.

Turordningsreglerna

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska vissa turordningsregler tillämpas. Principen är enkel: *sist in- först ut*. (22§ anställningsskyddslagen).

Omplacering efter turordningen

Turordningen är till för att avgöra *vem* eller *vilka* som i första hand ska ”drabbas av” arbetsbristen. De som blir kvar efter turordningen ska vara kompetenta (uppfylla minimikraven för en nyanställd) för de jobb som blir kvar.



Företrädesrätt till ny anställning

Den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och som har varit anställd hos arbetsgivaren **mer än sammanlagt 12 månader** under **de senaste tre åren** har **företrädesrätt** till nya arbeten (25§ anställningsskyddslagen). Här gäller samma resonemang som för den som har företrädesrätt efter tidsbegränsad anställning.

Personliga anledningar som saklig grund för uppsägning

Utgångspunkten för uppsägning av personliga skäl är de åtaganden som arbetstagaren har gjort i sitt **anställningsavtal**. Dessa åtaganden innebär bl.a. att arbetstagaren ska utföra arbete samt följa givna instruktioner och ordnings- eller arbetsmiljöreregler. De innebär också, att arbetstagaren har åtagit sig att vara lojal, att samarbeta på arbetsplatsen och givetvis inte begå brott mot arbetsgivaren. Detta är exempel på vad som normalt kan sägas ingå i de skyldigheter som arbetstagaren har enligt sitt anställningsavtal. I detalj kan det handla om mycket mer och många andra skyldigheter.

När man avgör om det finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl förs resonemanget i tre steg.

- 1 För det första ska man avgöra om arbetstagaren har brutit mot något åtagande; om arbetstagaren har **misskött sig**. Uttrycket misskötsel, som förekommer i dessa sammanhang, ska inte nödvändigtvis tolkas som om arbetstagaren bryter mot sitt åtagande med illvilja. Man kan faktiskt missköta sig i bemärkelsen bryta mot sitt anställningsavtal utan att man rår för det (till exempel till följd av inkompetens).

- 2 För det andra ska man undersöka om arbetstagaren har varit **medveten** om sin misskötsel och vilka konsekvenser den kan få. I medvetenheten ingår också att arbetsgivaren måste vara konsekvent i sitt agerande; de ”synder” som tillåts för vissa är i princip tillåtna för alla.
- 3 För det tredje ska man undersöka om misskötseln innebär någon skada för arbetsgivaren.

Misskötsel och sjukdom

I förarbetena till lagen om anställningsskydd framhålls att sjukdom och tilltagande ålder **i princip inte** ska kunna åberopas för att säga upp någon. Det påpekas dock att om den anställdes prestationsförmåga blivit kraftigt nedsatt, kan nedsättningen av arbetsförmågan vara saklig grund för uppsägning. I sådana fall bör en koppling till samhällets system för sjukersättning göras.

Avskedande

Lagen säger att avskedande får förekomma när den anställda ”grovt har åsidosatt” sina åligganden gentemot arbetsgivaren (18§ anställningsskyddslagen). Detta betyder att avskedande bara kan komma i fråga vid allvarlig misskötsel från arbetstagarens sida.

Annorlunda uttryckt skulle man kunna säga att avskedande får ske, om den anställda har brutit mot sina **viktigaste åtaganden** i anställningsavtalet. Det ska vara fråga om ett så allvarligt **förtroendemissbruk** eller **förtroendeförbrukande** beteende att man inte kan begära av arbetsgivaren att han har den anställda kvar i jobbet en enda dag till.

Tvåmånadersregeln - ”preskription” av misskötsel

För att skydda den anställda innehåller lagen en ”preskriptionsregel” för misskötsel. Denna regel, som egentligen är en ”reaktionsregel”, kräver att arbetsgivaren agerar inom rimlig tid om arbetsgivaren har för avsikt att säga upp eller avskeda med anledning av en viss händelse eller ett visst beteende.

Huvudregeln härvidlag säger, att uppsägning eller avskedande inte enbart får grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt **till mer än två månader** före uppsägningen eller avskedandet (7 och 18 §). anställningsskyddslagen).

Företrädesrätt till utökad tjänstgöringsgrad

Anställningsskyddslagen tillfördes 1997 en ny regel om rätt till utökad tjänstgöringsgrad för **deltidsanställd** arbetstagare. Regeln (25a§ anställningsskyddslagen) innebär, att deltidsanställd arbetstagare har företrädesrätt till utökning av sin tjänstgöringsgrad.

4 ARBETSTIDSLAGEN

Vår nuvarande arbetstidslag trädde i kraft den 1 januari 1983. Den bygger visserligen i stort på gamla lagstiftningen, men i många väsentliga delar innehåller den regler som inte fanns i tidigare arbetstidslagar.

Sedan 1996 gäller ett EU-direktiv om arbetstider. Frågan om Sveriges implementering av reglerna i EU:s

arbetstidsdirektiv har varit föremål för omfattande och delvis förvirrade diskussioner. Riksdagen har i februari 2005 fattat beslut om EU-anpassning av den svenska arbetstidslagen. Dessa regler gäller fr.o.m. den 1 juli 2005 med vissa övergångsregler till och med december 2006.

Arbetstidslagens uppbyggnad

Arbetstidslagen innebär i punktform följande:

1	Arbetsveckan är normalt 40 timmar (normalarbetstid).
2	Utöver arbetstid kan jourtid förekomma. Med jour menas att arbetstagaren finns på arbetsstället för att vid behov kunna utföra arbete för arbetsgivarens räkning.
3	Övertidsbegreppet har sin utgångspunkt i normalarbetstiden. Som arbetad tid räknas dock inte bara faktiskt arbetad tid utan även ledighet, som infaller under tid då man annars skulle ha arbetat.
4	Allmän övertid tillåts med högst 48 timmar för en fyraveckorsperiod, 50 timmar för en kalendermånad och 200 timmar per år . Extra övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och om det inte har varit möjligt att lösa på annat rimligt sätt.
5	Mertid är den tid som en deltidsanställd arbetar utöver avtalad arbetstid.
6	Reglerna om nattvila, veckovila, raster och pauser finns numera i Arbetstidslagen. Dessa regler fanns tidigare i Arbetsmiljölagen.
7	Lagen är dispositiv med avseende på de ”svenska” reglerna.
8	Den som bryter mot lagen kan straffas . Den arbetsgivare som tar ut för mycket övertid kan dessutom få betala övertidsavgift .



EU-regler

Arbetstidslagens EU-regler som ska tillämpas parallellt med de ovannämnda ”svenska” reglerna innebär i korthet följande:

1	Veckoarbetstiden får uppgå till maximalt 48 timmar. Vid tillämpningen av denna regel kan genomsnittsbereäkningen göras över en fyramånadersperiod.
2	Varje arbetstagare ska vara tillförsäkrad en sammanhängande dygnsvila om minst 11 timmar.
3	Vid nattarbete i allmänhet får arbetet inte pågå i mer än åtta timmar per dygn i genomsnitt över en fyramånadersperiod.
4	Vid särskilt påfrestande nattarbete får inte något arbetspass överstiga åtta timmar.
5	Även EU-reglerna är i allt väsentligt dispositiva , men för kollektivavtal rörande en EU-regel gäller den så kallade EU-spärren .
6	Om ett kollektivavtal strider mot EU-spärren, är kollektivavtalet ogiltigt . Om en arbetsgivare tillämpar ett ogiltigt kollektivavtal, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig .
7	I princip är det straffbart att bryta även mot arbetstidslagens EU-regler.

Arbetstidslagen är i grunden en **arbetarskyddslag**. Detta konstaterande har förstärkts av den nu genomförda EU-anpassningen. Det är viktigt att lägga märke till att arbetstidslagen *inte* handlar om övertidsersättning eller andra ekonomiska frågor.

Ekonomi får parterna reglera genom kollektivavtal eller andra individuella avtal.

Övertid

Med övertid menas i princip den arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden. En viktig regel i arbetstidslagen gäller sättet att beräkna arbetstiden. Regeln innebär att inte bara arbetad tid ska räknas som arbetstid. Även tid då man har varit ledig men annars skulle ha arbetat, räknas som arbetstid i arbetstidslagens mening (7 § arbetstidslagen).

Mertid

Med **mertid** menas den arbetstid, utöver den ordinarie arbetstiden som en **deltids-anställd** har enligt sitt anställningsavtal. Om en person exempelvis ska arbeta 20 timmar i veckan, blir det fråga om mertid om arbetstagaren arbetar mer än 20 timmar en vecka.

Om en deltidstjänstgörande ska arbeta 3 timmar per dag, blir det mertid om personen ifråga arbetar mer än 3 timmar en viss dag. Mertidsbegreppet kopplas alltså helt till hur en viss deltidstjänstgörandes avtal om arbetstider ut. Mertiden får enligt lagen vara **högst 200 timmar** om året (10 § arbetstidslagen).

Regler om nattvila, veckovila, raster och pauser



Raster

Beträffande arbetsdagen säger lagen att arbetstagaren har rätt till **raster och pauser**. Med **rast** menas uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren inte behöver stanna kvar på sitt arbetsställe. Vilka raster som ska finnas och hur långa de ska vara regleras inte i lagen. Det betyder att parterna kan avtala om detta. Om avtal saknas, ska rasten vara så lång att den anställde hinner äta. Hur lång tid som behövs för detta är t.ex. beroende av var maten finns.

Lagen innehåller en regel som säger att det åtminstone måste finnas rast efter **fem timmars arbete** (15 § arbetstidslagen). Lagens rastregel är **dispositiv**; genom centrala kollektivavtal kan t.ex. bestämmas att rast ska förekomma efter viss tid. Ett sådant kollektivavtal får dock inte strida mot EU-spärren i lagen.

Pauser

När det gäller pauser reglerar inte heller lagen några detaljer. Enligt arbetstidslagen ska pauser läggas in under arbetstiden ”i den utsträckning som påkallas av arbetsförhållandena” (17 § arbetstidslagen). Även pausernas närmare längd och förläggning kan regleras genom avtal. Lagstiftarens tanke är egentligen, att arbetet ska vara så omväxlande att arbetstagaren får naturliga andhämtningspauser i jobbet.



Nattvila

Beträffande dygnsarbetstiden ska den förläggas så att arbetstagaren får behövlig nattvila. Enligt huvudprincipen ska i alla händelser tiden mellan kl 24.00 och 05.00 vara ledig, om inte t.ex. produktionsförhållandena motiverar att arbetet pågår dygnet runt (13 § arbetstidslagen). Den här regeln är också **dispositiv**. Det betyder att man genom centrala kollektivavtal kan avtala annorlunda.

Inom vården och processindustrin är det vanligt med olika avtal som ändrar på lagens regler om nattvila. Dylika avtal får inte strida mot EU-spärren i lagen. Numera finns en särskild föreskrift från Arbetsmiljöverket om bland annat regelbundna läkarkontroller av arbetstagare som utför nattarbete. Reglerna innebär i korthet att arbetstagare som regelbundet utför nattarbete ska genomgå läkarundersökning vart femte år. Vid denna undersökning ska läkare bedöma om arbetstagaren kan utföra nattarbete.

Veckovila

Beträffande veckovila innehåller arbetstidslagen en regel om trettiosex timmars sammanhängande veckoledighet. Under varje period på **sju dagar** ska den anställde ha rätt till **36 timmars sammanhängande ledighet**. Undantag från regeln får göras tillfälligtvis om arbetsgivaren inte har kunnat förutse det som gör att den anställde inte kan få sammanhängande veckovila på 36 timmar (14 § arbetstidslagen). Även regeln om veckovila är dispositiv.

5 SEMESTER

De svenska semesterreglerna tillhör den sociala lagstiftningen som kan sägas vara typisk för den svenska arbetsrätten. Ursprungligen var semesterlagstiftningen en arbetarskyddslagstiftning - semestern behövdes för att ge den arbetande behövlig vila och rekreation. Successivt har semesterlagarna också blivit en del av vår sociala välfärdslagstiftning.

Den nuvarande semesterlagen



Den nuvarande semesterlagen gäller sedan 1978. Lagen har ibland kritiserats för att vara alltför krånglig. Den kritiken riktas främst mot sättet för uträkning av den semesterlön som en semesterfirare har rätt till. Formeln för den här räkneoperationen har onekligen blivit tämligen svårbegriplig, men motiveras av en ambition från lagstiftarens sida till matematisk rättvisa. Till lagstiftarens försvar kan man också anföra, att bland annat sättet att räkna ut semesterersättningen kan avtalas mellan parterna genom centrala kollektivavtal.

Semesterlagens innehåll i korthet:

1	Lagen skiljer mellan rätt till semester och rätt till lön under semestern. Att man har rätt till semesterledighet betyder inte automatiskt att man har rätt till lön under sin ledighet.
2	Intjänandeperioden för semester och semesterlön är perioden 1 april - 31 mars. Den som har anställts före den 31 augusti semesteråret har rätt till 25 dagars semester under samma semesterår. Rätten till semesterlön grundas däremot på vad man tjänat under föregående semesterår (= intjänandeår).
3	Den som anställts för kortare perioder har inte rätt till semesterledighet. Han/hon har i stället rätt till semesterersättning .
4	Beträffande semesterns förläggning gäller Medbestämmandelagens förhandlingsregler . I princip har den anställde rätt till minst fyra veckors sammanhängande semesterledighet under perioden juni - augusti. Semesterlagen är, när det gäller rätten till semester, tvingande till arbetstagarens förmån . Det betyder rent praktiskt att arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får ut den semesterledighet som han har rätt till. Semester, då arbetstagaren inte har rätt till semesterlön, kan arbetstagaren dock alltid avstå från (4 § semesterlagen).
5	Den som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar , får spara de överskjutande betalda semesterdagarna i fem år. När dessa sparade semesterdagarna tas ut, finns en speciell formel för att räkna fram den semesterlön man då har rätt till.
6	Väsentliga delar, såsom reglerna för beräkning av semester, semesterlön, sparad semester, är dispositiva och kan ändras genom centrala kollektivavtal .

Förenkling av semesterlagen 2010-04-01

1	<p>En <i>sammalöneregel</i> vid beräkning av semesterlön. Regeln innebär att den löpande vecko- och månadslönen utgår också under semestern. Till detta kommer ett <i>semesterlönetillägg</i> per semesterdag.</p>
2	<p><i>Procentregeln</i> för beräkning av semesterlön ska tillämpas om arbetstagaren har timlön eller rörlig lön.</p>
3	<p>Reglerna för semesterlönegrundande frånvaro ändras på följande sätt: Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren helt eller delvis varit frånvarande under hela intjänandeåret.</p> <p>Vidare är all ledighet med tillfällig föräldrapenning semesterlönegrundande under 120 dagar (180 för ensamstående) per år</p>
4	<p><i>Kontant ersättning</i> av semester som inte har lagts ut. Regeln anger att de betalda semesterdagar som överstiger 25 ska betalas med kontant ersättning, om semestern inte har kunnat läggas ut och dagarna inte har sparats.</p>
5	<p>Arbetstagare, som till exempel har haft en <i>tidsbegränsad anställning</i> ska kunna föra över semesterförmåner från en anställning till en annan hos samma arbetsgivare.</p>
6	<p>Särregler för <i>korttidsanställda</i> avskaffas. Alla arbetstagare ska ha rätt till semesterförmåner. Arbetsgivare och arbetstagare ska dock vid kortare anställningar (höst tre månader) kunna överenskomma om att semester inte ska läggas ut.</p>



Medlemmarna i Vårdförbundet arbetar för en säker vård.
Vi är 110 000 sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker
och röntgensjuksköterskor som utvecklar vården för dig som individ.
Från sjukdom och diagnos till hälsa och helhet