

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av semesterlagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det ändringar i semesterlagen. Reglerna för beräkning av semesterlönen för arbetstagare och tjänstemän med månadslön ändras i de fall där arbetstagnas och tjänstemännens arbetstid och i motsvarande mån deras lön ändras under kvalifikationsåret. I dessa fall ska semesterlönen beräknas enligt den procentbaserade regeln för beräkning av semesterlönen. Om arbetstiden och i motsvarande mån lönen ändras först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den lön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

Till lagen föreslås bli fogad en bestämmelse om de divisorer för vecko- och månadslön som ska användas vid beräkning av den semesterersättning som betalas när anställningsförhållandet upphör.

Dessutom föreslås det att bestämmelsen om en arbetstagares rätt att få sin semester eller en del av den flyttad fram på grund av en period av arbetsförmåga som infallit under semestern föreslås bli ändrad så att rätten att få semestern flyttad ska gälla redan den första dagen av sjukfrånvaro.

Lagen avses träda i kraft den 1 april 2013.

MOTIVERING

1 Nuläge och föreslagna ändringar

Bestämmelser om intjänande av semester och om den lön som betalas för semestertiden finns i semesterlagen (162/2005). Lagen innehåller tre regler om intjänande av semester och tre regler för hur semesterlönen beräknas. Det finns egna regler för arbetstagare som har vecko- eller månadslön samt för arbetstagare som har tim- eller prestationslön. Den tredje regeln, dvs. den procentbaserade regeln för beräkning av semesterlönen, tillämpas på de arbetstagare med tim- eller prestationslön som omfattas av trettiofemtimmarsregeln vid intjänande av semester samt med vissa undantag också på arbetstagare med månadslön som omfattas av trettiofemtimmarsregeln.

Reglerna för beräkning av semesterlönen avviker från varandra i fråga om principerna. Såväl den beräkningsregel som grundar sig på den genomsnittliga dagslönen och koefficienter som den procentbaserade regeln om

semesterlön grundar sig på inkomsterna under kvalifikationsåret. Semesterlönen för de arbetstagare som har vecko- eller månadslön bestäms däremot enligt den s.k. löpande lönen. De arbetstagare och tjänstemän som berörs av regeln får under sin semester samma lön som de får när de arbetar.

Om det till en arbetstagare med vecko- eller månadslön utöver månadslönen även betalats andra regelbundet återkommande löneposter under kvalifikationsåret, som till exempel provision, miljötillägg, skifttillägg eller produktionsarvoden, beaktas dessa i semesterlönen. Då utgörs semesterlönen av vecko- eller månadslönen och ett belopp som bestäms utgående från den extra lönen under kvalifikationsåret. Beloppets storlek bestäms enligt en regel som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen och koefficienter som anges i lagen. I dessa fall har alltså inkomsterna under kvalifikationsåret betydelse även när semesterlönen för en vecko- eller månadsavlönad arbetstagare beräknas.

Om arbetstagaren har arbetat på heltid under det föregående kvalifikationsåret och före semestern övergått till deltid, bestäms semesterlönen på basis av lönen för deltidssarbetet, om det inte har avtalats att man tillämpar beräkningsregeln med genomsnittlig vecko- eller månadslön på det sätt som avses i 10 § 3 mom. i semesterlagen. På motsvarande sätt bestäms personens lön för semestertiden enligt situationen vid semesterns början också i de fall då personen har deltidssarbetat under kvalifikationsåret och före semestern övergått till heltidsarbete.

Utöver de regler för beräkning av semesterlönen som beskrivs ovan innehåller 9 § i semesterlagen dessutom en allmän bestämmelse om semesterlön. Enligt bestämmelsen är arbetstagaren under sin semester berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Den allmänna bestämmelsen fastställer semesterlönens och semesterersättningens allmänna nivå, men styr i och för sig inte beräkningen av semesterlönen i praktiken. Beräkning av semesterlönen sker enligt 10—12 § i semesterlagen. I den allmänna bestämmelsen har inte nivån på den ordinarie eller genomsnittliga lönen bundits vid lönenivån under kvalifikationsåret.

Den allmänna bestämmelsen i 9 § i semesterlagen utgör tvingande rätt. Det går inte att avtala om semesterlön som understiger den nivå som föreskrivs i paragrafen varken genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Europeiska gemenskapernas domstol har i sitt avgörande i mål EGD C-486/08 (Land Tirol) ansett att en nationell bestämmelse av vilken det följer att semester som har intjänats i heltidsarbete måste på grund av att arbetstagaren övergått till deltidssarbete hållas som deltidsssemester och med lön för deltidssarbete strider mot klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidssarbete som genomförts genom direktiv 97/81/EG. Av detta följer att det att arbetstiden ändras, och särskilt att den minskar vid övergång från heltidsarbete till deltidssarbete, får inte minska den rätt till semester och den lön för semestertiden som arbetstagaren har intjänat när denne arbetat på heltid.

Europeiska unionens domstol gav den 8 november 2012 en ny dom som gäller en deltidssarbetande arbetstagares rätt till semester (förenade målen C-229/11 Heinmann och C-230/11 Toltschin). Enligt domen ska pro rata temporis -principen tillämpas på anställningsvillkoren för deltidssarbetande arbetstagare i fråga om beviljande av årlig semester under en deltidssanställning. En minskning av antalet semesterdagar per år under en period av deltidssarbete i förhållande till det antal semesterdagar som beviljas under en period av heltidsarbete kan motiveras på objektiva grunder (punkt 34). Det ska dock noteras att denna princip inte ska tillämpas retroaktivt på årlig semester som intjänats under en period av heltidsarbete (punkt 35).

I fråga om intjänande av semester tillämpas 6 § i semesterlagen: antingen fjortondagarsregeln eller trettiofemdagarsregeln i nämnda paragraf. Det faktum att en arbetstagare med vecko- eller månadslön som tidigare omfattats av fjortondagarsregeln övergår till att omfattas av trettiofemtimmarsregeln påverkar inte längden på semestern, om kvalifikationsmånaderna är fulla på det sätt som avses i 6 § i semesterlagen. Semesterlagens bestämmelser om intjänande av semester strider inte mot det ovan beskrivna fallet.

Däremot uppfyller bestämmelsen i semesterlagens 10 § om semesterlönen för anställda med vecko- eller månadslön som baserar sig på situationen vid tidpunkten då semestern börjar inte kraven i EU-lagstiftningen i sådana fall då en arbetstagare före semesterns början övergår från heltidsarbete till deltidssarbete. Således kan en ändring av arbetstiderna under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern börjar resultera i att arbetstagarens semesterlön inte motsvarar dennes genomsnittliga inkomstnivå under kvalifikationsåret.

I 10 § 3 mom. i den gällande semesterlagen föreskrivs om arbetstagarens och arbetsgivarens möjlighet att avtala om att semesterlönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön beräknas i enlighet med den genomsnittliga vecko- eller månadslönen under kvalifikationsåret i sådana fall då arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen enligt avtal ändras under kvalifikationsåret. Användningen av den genomsnitt-

liga vecko- eller månadslönen som beräkningsgrund förutsätter ett avtal mellan parterna och uppfyller således inte de krav som ställs i direktivet.

Den beräkningsregel som grundar sig på den genomsnittliga dagslönen och den procentbaserade regeln om semesterlön grundar sig på inkomsterna under kvalifikationsåret och är således inte problematiska ur EU-rättens synvinkel.

För att Finland skulle uppfylla de krav som ställs i EU-domstolens ovan nämnda dom, föreslås det att regeln för beräkning av semesterlönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön ska ändras i sådana fall då arbetstagarens arbetstid ändras under kvalifikationsåret. I dessa fall ska semesterlönen beräknas enligt den procentbaserade regeln om beräkning av semesterlönen i 10 § 4 mom. första meningen. Om arbetstiden och i motsvarande mån även lönen ändras först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, tillämpas bestämmelsen i 10 § 4 mom. andra meningen. I sådana fall ska semesterlönen bestämmas enligt den oförändrade arbetstiden under hela kvalifikationsåret och den lön som motsvarar denna.

Den föreslagna bestämmelsen i 10 § 4 mom. första meningen om tillämpning av den procentbaserade regeln för beräkning av semesterlönen för anställda med vecko- eller månadslön innebär inte att ett nytt beräkningssätt tas i bruk. Enligt den gällande semesterlagen beräknas semesterlönen för en arbetstagare med månadslön enligt den procentbaserade regeln om arbetstagaren enligt avtal under vissa månader arbetar så få dagar eller timmar att han eller hon inte får fulla kvalifikationsmånader. I sådana fall beräknas semesterlönen enligt den procentbaserade regeln på basis av inkomsterna under kvalifikationsåret. Detta sätt att beräkna semesterlönen säkerställer att inkomsterna under hela kvalifikationsåret beaktas i semesterlönen.

För att en anställd med vecko- eller månadslön skulle få sin semesterlön på grundval av den arbetstid som tillämpades under kvalifikationsåret och den lön som betalats för denna, ska semesterlönen beräknas enligt den procentbaserade regeln också i sådana fall då arbetstagarens arbetstid har ändrats under

kvalifikationsåret. I sådana fall skulle semesterlönen beräknas på basis av de faktiska inkomsterna under kvalifikationsåret samt de kalkylmässiga poster med vilka semesterlönegrunden utökats på det sätt som föreskrivs i 12 §. På detta sätt skulle semesterlönen stå i rätt förhållande till det arbete som utförts under kvalifikationsåret så som direktivet om deltidarbete förutsätter.

Bestämmelsen ska tillämpas i de fall då arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ändring av arbetstiden och således också om vecko- eller månadslönen. Sådana ändringar i arbetstiden kan inträffa bl.a. i samband med övergången till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet. Å andra sidan ska bestämmelsen också tillämpas då en arbetstagare överförs till anställning på deltid på det sätt som avses i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Bestämmelsen ska däremot inte tillämpas på permitteringar som verkställs i form av förkortad arbetstid utan i dessa fall ska bestämmelserna kvarstå oförändrade.

I och med den föreslagna bestämmelsen skulle alla olika situationer som innebär ändring av arbetstiden under kvalifikationsåret bli beaktade på ett objektivt sätt. Bestämmelsen ska tillämpas i både de fall då arbetstiden förlängs och de fall då arbetstiden förkortas under kvalifikationsåret. Bestämmelsen är tydlig och opartisk samt oberoende av det huruvida ändringen av arbetstiden verkställts i form av förkortade arbetsdagar eller förkortad arbetsvecka.

När den föreslagna bestämmelsen tillämpas utgör en arbetstagares semesterlön 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete med undantag för den förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Lönegrunden ska dessutom utökas med bl.a. den kalkylmässiga lönen för sådan frånvaro som grundar sig på moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, sjukdom eller rehabilitering på det sätt som föreskrivs i 12 §.

Om en arbetstagares arbetstid å andra sidan varit oförändrad hela kvalifikationsåret och ändringarna i arbetstiden inträffat först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av den har börjat, ska semesterlönen beräknas enligt bestämmelsen i 10 § 4 mom. andra meningen, dvs. utifrån den lön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret. Också i detta fall baserar sig semesterlönen på inkomsterna under kvalifikationsåret, men sättet att beräkna semesterlönen är enklare. I praktiken skulle semesterlönen kunna bestämmas på basis av den sista vecko- eller månadslön som betalats till arbetstagaren innan arbetstiden ändrades. I ett sådant fall skulle också bestämmelsen i 10 § 1 mom. om beaktande av de löneposter som betalats utöver månadslönen bli beaktad på det sätt som anges i 11 § 1 och 2 mom.

Semestern kan tas ut i flera delar på det sätt som anges i 20 och 21 § i semesterlagen. För varje semesterperiod betalas arbetstagaren den del av semesterlönen som motsvarar perioden i fråga. Bestämmelser om denna deltidslön finns i 10 § 2 mom. i semesterlagen.

De föreslagna reglerna för beräkning av semesterlön överensstämmer med både artikel 7 i arbetstidsdirektivet och det avtal om deltidarbete som ligger bakom direktivet om deltidarbete och EU-domstolens praxis som hänför sig till dessa.

Det föreslås att den avtalsbaserade bestämmelsen om användning av den genomsnittliga vecko- och månadslönen som grund ska slopas. Trots det som sagts ovan skulle arbetsgivaren och arbetstagaren kunna avtala om att arbetsgivaren till arbetstagaren betalar en semesterlön som baserar sig på lönen vid tidpunkten för semestern, förutsatt att den uppfyller minst bestämmelserna i det föreslagna 10 § 4 mom.

Bestämmelser om semesterersättning när anställningsförhållandet upphör finns i 17 §. När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning. I 3 mom. föreskrivs att vid beräkningen av semesterersättningen iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms om semesterlön i 9–12 §.

Semesterersättningen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön ska beräknas med hjälp av regeln för beräkning av deltidslön i 10 § 2 mom. När den gällande semesterlagen stiftades slopades divisorerna. Detta har lett till många tolkningsproblem bl.a. på grund av att de månader som infaller vid tidpunkten då anställningsförhållandet upphör kan vara av olika längd, och de påverkar således beloppet av semesterersättning. I syfte att skapa klarhet i rättsläget föreslås det att det i 17 § 3 mom. intas en bestämmelse om divisorer för vecko- och månadslön.

Lönen för en semesterdag beräknas således så att veckolönen divideras med sex och månadslönen med 25, om inte något annat har avtalats. I branschvisa tjänste- och arbetskollektivavtal har man avtalat om de divisorer för vecko- eller månadslön som ska tillämpas på de arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare som omfattas av tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Det är möjligt att göra avvikelser från 10 och 17 § i semesterlagen genom de tjänste- och arbetskollektivavtal som avses i 30 § i semesterlagen. Således går det fortfarande att genom avtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer komma överens om sättet att beräkna semesterlönen samt om de divisorer som används vid beräkning av lönen för en semesterdag.

I 25 § i semesterlagen finns bestämmelser om vilka inverkningsarbetsförmåga under semestern har. I paragrafen föreskrivs att om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om sådan arbetsförmåga som beror på förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den och fortgår utan avbrott längre än sju kalenderdagar, ska inte den del av tiden för arbetsförmågan som under en och samma del av semestern överstiger denna tid betraktas som semester,

om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär framflyttning av semestern. Vid sådan arbetsoförmåga under semestern som beror på sjukdom utgör de första sju dagarna av den s.k. karensdagar som inte kan flyttas fram.

Europeiska unionens domstol har i målet C-78/11 (Anged) tagit ställning till arbetstagarens rätt att flytta fram sin semester eller en del av semestern i de fall då arbetstagaren blir tillfälligt arbetsoförmögen under semestern. Enligt domen ska artikel 7 i arbetstidsdirektivet tolkas på så sätt att den utgör hinder för att tillämpa nationella bestämmelser enligt vilka en arbetstagare, som befinner sig i en situation med arbetsoförmåga som uppstått under perioden för årlig betald semester, inte har rätt att senare ta ut nämnda årliga semester, som sammanfaller med perioden av arbetsoförmåga. Bestämmelserna i 25 § i semesterlagen strider mot ovan nämnda tolkning.

För att semesterlagen också till denna del ska uppfylla kraven i arbetstidsdirektivet föreslås det att 25 § 1 mom. i semesterlagen ändras så att momentet omfattar arbetsoförmåga på grund av sjukdom, olycksfall eller förlösning som infaller antingen vid semesterns början eller under semestern. Rätten att få semestern framflyttad ska gälla de dagar av arbetsoförmåga som infaller samtidigt med semestern och förutsätter en uttrycklig begäran från arbetstagarens sida att få semestern framflyttad. Bestämmelser om tidpunkten för uttagning av de semesterdagar som flyttats fram finns i 26 § i semesterlagen.

För att semestern eller en del av den ska kunna flyttas fram förutsätts sådan arbetsoförmåga som utgör grund för betalning av lön för sjukdomstiden enligt 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen och att arbetstagaren utan onödigt dröjsmål begär att få semestern framflyttad. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran visa sin arbetsoförmåga med läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning. Som sådan utredning skulle i första hand ett intyg eller annan utredning som avtalats i det relevanta kollektivavtalet kunna komma i fråga.

Arbetstagaren ska ha rätt till lön för sjukfrånvarodagarna enligt vad som föreskrivs i

arbetsavtalslagen eller de kollektivavtal som ingåtts på basis av den enligt 13 kap. 7 §.

2 Propositionens konsekvenser

Syftet med propositionen är att få semesterlagens regler om beräkning av semesterlönen för arbetstagare med månadslön att överensstämma med rättspraxisen vid Europeiska unionens domstol i vilken det s.k. direktivet om deltidsarbete har beaktats.

När 10 § 3 mom. tillämpas är intjänandet av semester och semesterlönen för arbetstagare med vecko- eller månadslön kopplade till varandra på samma sätt som vid beräkningen av semesterlönen för dem som har tim- eller prestationslön.

De föreslagna bestämmelserna förbättrar på det sätt som Europeiska unionens domstol förutsätter semesterlönen för de arbetstagare vars arbetstid under kvalifikationsåret varit längre än vid tidpunkten då semestern börjar. Semesterlönen för de arbetstagare som intjänat sin semester genom deltidsarbete ska åter fås att motsvara lönen under kvalifikationstiden enligt pro rata temporis -principen och semesterlönen ska alltså inte vara bunden vid lönen vid den tidpunkt då semestern börjar.

Den föreslagna bestämmelsen om användning av den procentbaserade semesterlönen medför merkostnader för arbetsgivaren jämfört med nuläget i sådana fall då en arbetstagare som arbetat på heltid övergått till deltidsarbete före semesterns början. Sådana situationer uppstår exempelvis när en arbetstagare tar ut partiell vårdledighet under semesterperioden eller går i deltidspension innan semestern börjar. År 2011 var antalet personer som blev deltidspensionerade 6 750 och antalet arbetstagare som gick i delinvalidpension 4 715. År 2011 betalades partiell vårdpenning till cirka 22 000 personer som tagit ut partiell vårdledighet, och partiell sjukpenning å sin sida betalades till 6 900 personer. I alla sådana fall byts heltidsarbete ut mot deltidsarbete, eller när arbetstiden normaliseras, deltidsarbete byts ut mot heltidsarbete. Eftersom en större del av ändringarna i arbetstiden handlar om övergång från heltidsarbete till deltidsarbete, innebär förslaget, om det genomförs, merkostnader för arbetsgivarna.

Det är dock svårt att uppskatta beloppet av merkostnadens storlek eftersom det på basis av statistiken inte går att reda ut längderna på perioderna av deltidarbete respektive heltidsarbete för de olika personernas del och inte heller deltidarbets tidens längder. Kostnaderna påverkas dessutom av beloppet av vecko- eller månadslön samt antalet intjänade semesterdagar. Således går det endast att lämna riktgivande uppskattningar om merkostnadens storlek.

Det beräkningssätt som utgår från procentbaserad semesterlön innebär en sänkning av semesterlönekostnaderna i de fall då semestern har intjänats medan arbetstagaren varit i deltidarbete, men semestern tas ut när arbetstagaren övergått till heltidsarbete. De kalkylmässiga utökningarna av lönegrunden för frånvaro närmast på grund av sjukdom eller föräldraledighet skulle dock jämna ut minskningarna. Uppskattningarna om merkostnadernas storlek varierar mellan 8 och 10 miljoner euro.

Bestämmelsen baserar sig på det gällande beräkningssättet enligt 12 §. Beräkningssättet är känt sedan tidigare och det medför inte några problem för företagens redovisningssystem. Ändringen föranleder dock ett behov att ändra bestämmelserna om beräkning av semesterlön i tjänste- och arbetskollektivavtal.

Eftersom kvinnorna i större utsträckning än männen använder sig av rätten till vårdledighet inverkar ändringen av bestämmelserna i dessa fall särskilt på kvinnornas ställning. Ändringarna fungerar å andra sidan neutralt jämfört med den gällande lagen: verkningarna beror både på tidpunkten för den partiella vårdledigheten och på tidpunkten för semestern. Verkningarna jämnas ut under det följande kvalifikationsåret.

En ändring av 25 § medför i och med sloandet av de sju karensdagarna merkostnader för arbetsgivarna. Det är dock svårt att uppskatta kostnadernas storlek. Merkostnadernas storlek kan uppskattas utifrån det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar inom olika sektorer. Inom den kommunala sektorn uppgick det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar år 2011 till 18,3 dagar per årsverke medan motsvarande siffra inom den statliga sektorn var 9,7 dagar och inom den privata

sektorn 11 dagar. De merkostnader som medförs för arbetsgivarna påverkas av många faktorer, bland annat i hur stor utsträckning sjukfrånvarodagarna infaller under semesterperioden och i hur stor utsträckning de arbetstagare som insjuknat under semestern begär att få semestern framflyttad. Om beräkningarna görs så att man förlägger det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar per år till semesterperioden kommer man fram till en kostnad på över 200 miljoner euro, men det är dock ganska osannolikt att detta scenario realiserar sig fullt ut.

3 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis under ledning av arbets- och näringsministeriet. I arbetsgruppen har det ingått företrädare för social- och hälsovårdsministeriet samt Finlands Fackförbunds Centralorganisation rf (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC), Akava ry, Finlands Näringsliv EK ry, Statens arbetsmarknadsverk, kommunala arbetsmarknadsverket, kyrkans arbetsmarknadsverk och Företagarna i Finland rf.

Löntagarsidans företrädare har ansett att de domar som Europeiska unionens domstol meddelat inte förutsätter att en sådan symmetrisk modell som föreslås i propositionen ska införas. Enligt löntagarsidan bör semesterlönen bestämmas på basis av heltidsarbetet i enlighet med den gällande lagen i sådana fall då semestern inleds när man är i heltidsarbete trots att semestern har intjänats under en tid då man var i deltidarbete.

Propositionen har behandlats av delegationen för kommunal ekonomi och kommunalförvaltning i december 2012. Delegationen har inte något att anmärka på propositionen.

4 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 april 2013. Det är ändamålsenligt att förlägga ikraftträdandet av lagen till den tidpunkt då ett nytt kvalifikationsår börjar.

Kollektivavtalen innehåller bestämmelser om hur semesterlönen beräknas. Semesterlönen för den semester som intjänats före lagens ikraftträdande beräknas enligt bestäm-

melserna i den lag och de tjänste- och arbetskollektivavtal som var i kraft under intjänandeperioden. Bestämmelser om detta föreslås ingå i övergångsbestämmelsen så att bestämmelserna i 10 § 4 mom. ska tillämpas på

den semester som intjänas från och med ingången av april 2013.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 10 §, 17 § 3 mom. och 25 § som följer:

10 §

Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen för arbetad tid har betalats annan lön som inte bestäms på basis av tillfälliga omständigheter eller har sådan lön förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete och så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om en i 6 § 2 mom. avsedd arbetstagares avtalsenliga arbetstid är så obetydlig att bara en del av kalendermånaderna av denna anledning är fulla kvalifikationsmånader, beräknas semesterlönen enligt 12 §.

Semesterlönen beräknas enligt 12 § också i de fall där arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret. Om ändringarna sker först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den

vecko- eller månadslön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

17 §

Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör

—————
Vid beräkning av semesterersättning iakttas vad som bestäms om semesterlön i 9—12 §. Lönen för en semesterdag beräknas så att divisorn 6 används för anställda med veckolön och divisorn 25 för anställda med månadslön.

25 §

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar eller under semestern, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

—————

Denna lag träder i kraft den 20 . der det kvalifikationsår som börjar den 1
Bestämmelserna i 10 § 4 mom. tillämpas april 2013.
dock först på den semester som intjänats un-

Helsingfors den 24 januari 2013

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Arbetsminister *Lauri Ihalainen*

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 10 §, 17 § 3 mom. och 25 § som följer:

Gällande lydelse

10 §

Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen för arbetad tid har betalats annan lön som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter eller har sådan lön förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete och så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om det avtalas att arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen ändras under kvalifikationsåret, får arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med att de avtalar om en ändring av arbetstiden också avtala om att arbetstagarens semesterlön skall beräknas i enlighet med den genomsnittliga vecko- eller månadslönen under kvalifikationsåret.

Om en i 6 § 2 mom. avsedd arbetstagares avtalsenliga arbetstid är så obetydlig att bara en del av kalendermånaderna av denna anledning är fulla kvalifikationsmånader, räknas semesterlönen enligt 12 §.

Föreslagen lydelse

10 §

Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen för arbetad tid har betalats annan lön som inte *bestäms* på basis av tillfälliga omständigheter eller har sådan lön förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete och så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om en i 6 § 2 mom. avsedd arbetstagares avtalsenliga arbetstid är så obetydlig att bara en del av kalendermånaderna av denna anledning är fulla kvalifikationsmånader, räknas semesterlönen enligt 12 §.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Semesterlönen beräknas enligt 12 § också i de fall i vilka arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret. Om ändringarna sker först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den vecko- eller månadslön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

17 §

17 §

Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör

Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör

Vid beräkning av semesterersättningen iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms om semesterlön i 9—12 §.

Vid beräkning av semesterersättning iakttas vad som bestäms om semesterlön i 9—12 §. Lönen för en semesterdag beräknas så att divisorn 6 används för anställda med veckolön och divisorn 25 för anställda med månadslön.

25 §

25 §

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar, skall semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar *eller under semestern*, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om sådan arbetsförmåga som beror på förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den och fortgår utan avbrott längre än sju kalenderdagar, skall inte den del av tiden för arbetsförmågan som under en och samma del av semestern överstiger denna tid betraktas som semester, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begä-

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begä-

ran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

ran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelserna i 10 § 4 mom. tillämpas dock först på den semester som intjänats under det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2013.
