

## **RP 219/2018 rd**

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

#### **PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att semesterlagen ändras. I lagen görs ändringar som är nödvändiga för att säkerställa att lagstiftningen är förenlig med unionsdomstolens rättspraxis. Genom ändringarna tillförsäkras arbetstagarna de i rättspraxisen för arbetstidsdirektivet förutsatta minimikraven på rätt till fyra veckors betald semester trots frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller av läkare ordinerad medicinsk rehabilitering till följd av yrkessjukdom eller olycksfall för att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan.

Lagen avses träda i kraft den 1 april 2019.

---

## MOTIVERING

### 1 Nuläge

#### 1.1 Semesterlagen

Bestämmelser om intjänande av semester och om den lön som betalas för semestertiden finns i semesterlagen (162/2005). Bestämmelser om intjäning av semester finns i lagens 5 §, enligt vilken en arbetstagare beroende på anställningsförhållandets längd är berättigad till semester under antingen två och en halv vardag eller två vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Enligt 6 § anses som full kvalifikationsmånad en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med arbetade dagar. Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetade dagar, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetade dagar, anses som en full kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 35 arbetade timmar eller timmar som enligt 7 § är likställda med arbetade timmar.

En full kvalifikationsmånad kan förutom genom arbetsdagar och arbetstimmar också tjänas in genom dagar eller timmar som enligt 7 § i semesterlagen är likställda med arbetade timmar. I 2 mom. föreskrivs om sådana frånvarofall där de arbetsdagar eller arbetstimmar som infaller under frånvaron betraktas som likställda med arbetad tid. Enligt 2 punkten i momentet är av frånvarodagarna på grund av sjukdom eller olycksfall sammanlagt högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår likställda med arbetade dagar. Om sådan frånvaro fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång anses högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del vara likställda med arbetade dagar. Enligt 3 punkten anses även de frånvarodagar på grund av medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan vara likställda med arbetade dagar. På motsvarande sätt som vid sjukfrånvaro räknas av rehabiliteringsdagarna högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår som dagar likställda med arbetade dagar. Om en rehabiliteringsperiod utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, räknas högst 75 arbetsdagar som likställda med arbetad tid för rehabiliteringsperiodens del.

För att den tid som likställs med arbetad tid i fråga om dem som omfattas av 35 timmars-regeln vid långvariga frånvaroperioder ska motsvara de frånvaroperioder som inte påverkar semesterns längd i fråga om dem som omfattas av 14 dagars-regeln, föreskrivs i 7 § 3 mom. hur frånvaroperiodernas längd beräknas för dem som omfattas av 35 timmars-regeln, för vilka tid likställd med arbetad tid intjänas för 105 kalenderdagar under både sjukfrånvaro och frånvaro på grund av rehabilitering. Således är till exempel av frånvaro på grund av sjukdom 105 kalenderdagar sådana dagar som är likställda med arbetad tid. Av denna ”kvot” minskas det antal kalenderdagar som ingår i varje sjukfrånvaroperiod.

I 3 kap. i semesterlagen föreskrivs om semesterlön och i 4 kap. i den lagen om semesterersättning. Bestämmelser om givande av semester finns i 5 kap.

Enligt 25 § i semesterlagen har arbetstagaren rätt att få sin semester framflyttad, om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar, eller 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 arbetsoförmögen, eller om arbetsoförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den.

Bestämmelser om tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga och om ersättning av den uteblivna semestern med semesterersättning finns i 26 §. Enligt paragrafen ska sommarsemester som flyttats fram till följd av arbetsförmåga på grund av förlösning, sjukdom eller olycksfall ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får den framflyttade sommarsemestern ges efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemestern före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Bestämmelser om semesterlönespecifikation finns i 28 § och bestämmelser om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen.

## 1.2 Krav som följer av Europeiska unionens lagstiftning

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan *arbetstidsdirektivet*) finns det bestämmelser om minimitider för dygnsvila och veckovila, årlig semester, raster och begränsning av veckoarbetstiden samt om vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

Enligt artikel 7.1 i arbetstidsdirektivet ska varje arbetstagare få en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. I direktivet tillåts inte avvikelser från artikel 7.1.

Europeiska unionens domstol (nedan *unionsdomstolen* som också hänvisar till tidigare Europeiska gemenskapernas domstol) har i sina avgöranden C-350/06 och C-520/06 (Schultz-Hoff och Stringer m.fl.), C-282/10 (Dominguez) samt C-229/11 och C-230/11 (Heimann och Toltshin) konstaterat att när det gäller arbetstagare som sjukskrivits i vederbörlig ordning, kan en medlemsstat inte villkora den rätt till årlig betald semester som alla arbetstagare har enligt arbetstidsdirektivet med att arbetstagarna faktiskt har arbetat under den beräkningsperiod som fastställts av nämnda stat. Enligt unionsdomstolen görs i arbetstidsdirektivet inte någon åtskillnad mellan arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av kort- eller långvarig sjukledighet under beräkningsperioden och de som verkligen har arbetat under denna period (C-350/06 och C-520/06, C-282/10). Unionsdomstolen har i sina ovannämnda avgöranden C-350/06 och C-520/06 till denna del som ramvillkor också hänvisat till artikel 5.4 i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om betald semester (nr 132), där det fastställs att med beaktande av de villkor som landets vederbörande myndighet utfärdat eller villkor som utfärdats genom annat lämpligt förfarande ska frånvaro från arbetet av sådana skäl som arbetstagaren inte råder över, som sjukdom, olycksfall eller havandeskap, räknas som tid i arbete. Den aktuella punkten i konventionen lämnar utrymme för prövning i fråga om de villkor enligt vilka frånvarofall av denna typ betraktas som arbetad tid. När konventionen ratificerades ansågs Finlands semesterlag uppfylla de krav som anges i artikel 5.4 i konventionen.

Unionsdomstolen har i sitt avgörande C-178/15 (Sobczyszyn) ansett att om syftet med rätten till rehabiliteringsledighet skiljer sig från syftet med rätten till sådan betald årlig semester, såsom den föreskrivs i nationell lagstiftning, ska sammanfallande årlig semester kunna flyttas fram till en senare tidpunkt. I fallet var det fråga om rehabiliteringsledighet för vård på ordination av läkare. Enligt unionsdomstolens rättspraxis (bland annat C-350/06, C-520/06, C-178/06 och C-78/11, Anged) är syftet med rätten till årlig betald semester att arbetstagaren ska kunna vila sig och åtnjuta en period för avkoppling och fritidsaktiviteter. Syftet med rätten till sjukledighet är i sin tur att ge arbetstagaren möjlighet att tillfriskna. I 7 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen finns bestämmelser om medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjuk-

dom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan. Det är motiverat att jämställa detta med sjukfrånvaro, när semesterlagens 7 § om tid som är likställd med arbetad tid jämförs med unionsdomstolens rättspraxis.

Bestämmelserna i 7 § 2 mom. 2 och 3 punkten i semesterlagen tryggar inte i tillräcklig mån rätten till fyra veckors minimisemester, som förutsätts i ovannämnd rättspraxis vid unionsdomstolen, i situationer där frånvaron på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering överskrider de föreskrivna gränserna. Även i sådana fall bör arbetstagare för ett fullt kvalifikationsår ha rätt till fyra veckors betald semester, eller när anställningsförhållandet avslutas rätt till ersättning för motsvarande tid.

I sitt avgörande C-214/10 (Schulte) har unionsdomstolen dock begränsat rätten till semester tidsmässigt. Unionsdomstolen har ansett att en sådan obegränsad kumulering av rätten till årlig betald semester som förvärvas under perioden av arbetsoförmåga inte längre är förenligt med själva syftet med denna rätt. Rätten till årlig betald semester kan gå förlorad efter en sådan period för överföring av rätten till årlig betald semester som kan betraktas som skälig. Det avgjorda fallet gällde ett system som avviker från semesterlagen. I det systemet kan semester inte tjänas in på grundval av arbete som utförts under det föregående året. Av fallet kan dock dras den slutsatsen att det enligt arbetstidsdirektivet är möjligt att begränsa den tid av arbetsoförmåga under vilken semester intjänas.

I sitt avgörande C-214/10 övervägde unionsdomstolen med beaktande av uppnåendet av syftet med semestern hur lång en skälig tidsperiod efter vilken rätten till årlig betald semester kan gå förlorad är, vid kumulering av rätt till årlig betald semester under en period av arbetsoförmåga. Domstolen ansåg att en period på 15 månader var godtagbar för framflyttning av semester. Enligt unionsdomstolen ska varje period för överföring avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas. Unionsdomstolen hänvisade i sitt avgörande till artikel 9.1 i ILO:s konvention om semester där det anges att sådan årlig betald semester som ska utgå i oavbruten följd ska ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga betalda semestern senast inom arton månader, räknat från utgången av det år under vilket semesterrätten intjänats.

I sitt avgörande C-337/10 (Neidel) ansåg unionsdomstolen att en period för överföring av semestern på nio månader, vilket är en kortare period än den beräkningsperiod till vilken den är knuten, inte var godtagbar.

I fråga om de tidsramar som anges i unionsdomstolens domar ska det beaktas hur semesterrätten i varje enskilt fall uppkommer enligt den aktuella statens rättsordning. Unionsdomstolens domar är knutna till en viss rättsordning. Finlands intjäningssystem i enlighet med semesterlagen avviker från intjäningssystemet i flera andra EU-stater. I semesterlagen ingår inte begreppet semesterår. Enligt semesterlagen tjänas semester in under kvalifikationsåret och semestern tas i regel ut under det följande kvalifikationsåret. De riktlinjer som anges i unionsdomstolens domar är således inte till alla delar direkt överförbara till systemet i semesterlagen.

I sitt avgörande C-78/11 (Ange) och C-277/08 (Pereda) ansåg unionsdomstolen att en arbetstagare som är sjukledig under en i förväg fastställd årlig semesterperiod har rätt att på egen begäran ta ut semestern under en annan period än den som sammanfaller med sjukledigheten. Rätten att flytta fram semester gäller också arbetstagare som under semestern tillfälligt blivit arbetsoförmögna (C-78/11). Arbetstagaren ska således inte endast ha möjlighet att framställa en begäran om årlig semester innan företagens semesterschema fastställs, utan även senare för att markera att han eller hon inte är införstådd med den period som vederbörande har tilldelats (C-194/12, García). Vidare får medlemsstaterna enligt rättspraxisen tillåta eller förbjuda att semester sammanfaller med sjukledighet (till exempel C-350/06 och C-520/06).

Bestämmelserna i 25 § i semesterlagen stämmer överens med ovannämnda avgöranden C-78/11, C-277/08 och C-194/12 om framflyttning av semester, så den paragrafen behöver inte ändras. Bestämmelserna i 25 och 26 § tryggar den i unionsdomstolens rättspraxis fastställda rätten för arbetstagare att flytta fram semestern vid arbetsoförmåga. Med beaktande av unionsdomstolens rättspraxis om överföring av semester ska de tider som i 26 § anges för framflyttning av semester anses vara för korta.

Enligt artikel 7.2 i arbetstidsdirektivet får den årliga semestern inte utbytas mot kontant ersättning, om anställningsförhållandet fortgår. Å andra sidan har unionsdomstolen i sitt ovannämnda avgörande C-214/10 konstaterat att rätten till årlig betald semester kan gå förlorad efter en sådan period för överföring av rätten till årlig betald semester som kan betraktas som skälig. Enligt semesterlagen ska den uteblivna semestern ersättas med semesterersättning, vilket är ett förmånligare alternativ för arbetstagaren. Således anses det fortfarande vara möjligt att ersätta intjänad semester med semesterersättning med stöd av 26 §, efter att den tid för överföring av semester som arbetstidsdirektivet förutsätter har överskridits.

I arbetstidsdirektivet tillförsäkras arbetstagaren rätt till betald årlig semester. Till arbetstagaren ska enligt unionsdomstolens rättspraxis betalas normal lön under semestern. Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder arbetstagaren arbetar. (C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele och Clarke, C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff och Stringer m.fl., C-155/10, Williams m.fl. samt C-539/12, Lock.)

Enligt unionsdomstolens avgöranden C-155/10 och C-539/12 ska alla delar av den totala lönen som har samband med arbetstagarens yrkesställning och personliga ställning fortsätta att utbetalas under den årliga betalda semestern. Således ska tillägg hänförliga till arbetstagarens ställning som överordnad, vederbörandes anställningstid och yrkeskvalifikationer fortfarande betalas under semestern. De delar av arbetstagarens totala lön vilka endast ska täcka de tillfälliga kostnader eller bikostnader som uppkommer i samband med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren ska inte beaktas vid beräkningen av den lön som ska betalas under den årliga semestern. Enligt avgörande C-155/10 ska samtliga olägenheter som är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren, för vilka det utges ekonomisk ersättning som tas med i beräkningen av arbetstagarens totala lön beaktas i semesterlönen.

I sitt avgörande C-539/12 ansåg unionsdomstolen att provisionen för försäljning, som beräknas utifrån genomförda försäljningar, har ett direkt samband med arbetstagarens verksamhet inom företaget. Provisionen är således naturligt förbunden med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren. Sådan provision ska beaktas när semesterlönen beräknas.

Enligt artikel 7 i ILO:s konvention om betald semester ska var och en under hela semestertiden erhålla minst sin normala eller genomsnittliga lön (inräknat motvärdet i kontanter av varje del av lönen som utgår in natura och som inte är en ständig förmån, utgående vare sig arbetstagaren åtnjuter semester eller inte), beräknad på ett sätt som fastställs av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

## 2 Föreslagna ändringar

Frånvaro på grund av sjukdom får enligt unionsdomstolens rättspraxis (C-350/06 och C-520/06 (Schultz-Hoff och Stringer m.fl., C-282/10, Dominguez samt C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin) inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors betald semester. Samma tolkning kan anses gälla för medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom

eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan och vars syfte kan jämföras med sjukledighetens syfte (C-178/15, Sobczyk). Finlands semesterlag tryggar inte i tillräcklig mån arbetstagarens rätt till fyra veckors betald semester, som förutsätts i arbetstidsdirektivet, i situationer där arbetstagarens sjuk- eller rehabiliteringsfrånvaro varar längre än vad som enligt semesterlagen anses vara tid likställd med arbetad tid.

För att Finland ska uppfylla minimikraven i de avgöranden av unionsdomstolen som det hänvisas till ovan, föreslås att det fogas en ny 7 a § till semesterlagen. Där föreskrivs om rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern på grund av frånvarotid som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan. Enligt paragrafens 1 mom. har en arbetstagare rätt till extra lediga dagar som tillägg till semestern, om den av arbetstagaren på basis av arbetsdagar eller arbetstimmar eller tid som likställs med arbetad tid intjänade semestern för ett fullt kvalifikationsår understiger 24 semesterdagar på grund av frånvaro som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering. I semesterlagen motsvarar 24 semesterdagar fyra veckors semester.

Genom arbetstidsdirektivet har minimilängden på arbetstagarnas semester harmoniserats, den är fyra veckor. Unionsdomstolens ovannämnda rättspraxis om semester ska som princip inom socialrätten tolkas så att den gäller semesterns minimilängd på fyra veckor i enlighet med arbetstidsdirektivet, men inte den del som överstiger semesterns minimilängd, som beviljas enligt nationell lagstiftning eller praxis. Arbetstidsdirektivet tillåter nationella bestämmelser om semester som överstiger fyra veckor, men då kan för den överstigande delen nationellt fastställas villkor för erhållande och beviljande. Enligt semesterlagen intjänas i anställningsförhållanden som varat över ett år mer semester än vad som förutsätts i arbetstidsdirektivet. Genom den föreslagna bestämmelsen tillförsäkras arbetstagarens minimirätt till betald vilotid på det sätt som förutsätts i artikel 7 i arbetstidsdirektivet.

De extra lediga dagar som kompletterar semestern är inte sådan semester som avses i semesterlagen och inte heller tid som likställs med arbetad tid enligt lagens 7 §. Under de extra lediga dagarna intjänas inte ny semester. Det är fråga om extra lediga dagar som föreskrivs i syfte att fullgöra skyldigheter som följer av arbetstidsdirektivet. För de extra lediga dagarna har arbetstagaren rätt till normal ersättning som motsvarar den ordinarie eller genomsnittliga lön som arbetstagaren får under arbetad tid. Eftersom de extra lediga dagarna, som kompletterar semestern, inte är semester och därmed ska hanteras på annat sätt, ska av semesterbokföringen framgå om det är fråga om semesterdagar eller extra lediga dagar.

Bestämmelserna i 7 § 2 mom. 2 och 3 punkten om arbete som likställs med arbetad tid tillämpas i första hand framför nya 7 a §. Enligt 7 § 2 mom. 2 punkten i den gällande lagen är av frånvarodagar på grund av sjukdom eller olycksfall sammanlagt högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår likställda med arbetade dagar. Motsvarande bestämmelse om medicinsk rehabilitering finns i 3 punkten i momentet. Om sådan frånvaro fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång anses dock sammanlagt högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms, detta olycksfalls eller denna rehabiliteringsperiods del vara likställda med arbetade dagar. Om iakttagandet av huvudregeln emellertid skulle leda till att minimikravet på 24 dagar i enlighet med arbetstidsdirektivet inte uppfylls, ska nya 7 a § iakttas.

När bestämmelsen tillämpas granskas det totala antalet semesterdagar per kvalifikationsår. Om det vid utgången av kvalifikationsåret framgår att arbetstagaren inte tjänat in 24 semesterdagar på grund av frånvaro som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering, ska till arbetstagaren ges extra lediga dagar som tillägg till semestern, så att minimikravet på 24 semesterdagar enligt arbetstidsdirektivet uppfylls. Rätt till extra lediga dagar med stöd av 7

## RP 219/2018 rd

a § kan uppkomma både när de 75 arbetsdagar som likställs med arbetad tid har uppfyllts till följd av oavbruten frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering och när arbetsdagarna har uppfyllts på grund av enskilda frånvaroperioder.

Enligt 5 § 1 mom. i semesterlagen avrundas vid beräkandet av semesterns längd delar av dagar till hela semesterdagar och därför ska de extra lediga dagarna alltid vara hela dagar.

Med stöd av den föreslagna paragrafen har arbetstagare rätt till sammanlagt 24 semesterdagar och extra lediga dagar för ett fullt kvalifikationsår, trots frånvaro som beror på arbetsoförmåga, olycksfall eller medicinsk rehabilitering. Om anställningsförhållandet har upphört före kvalifikationsårets utgång, har arbetstagaren enligt paragrafen rätt till den del av de 24 dagarna som motsvarar frånvaron på grund av arbetsoförmåga eller rehabilitering. I praktiken innebär detta att antalet kalenderdagar under frånvarotiden divideras med antalet kalenderdagar under kvalifikationsåret och multipliceras med siffran 24. I beräkningen tillämpas normala avrundningsregler.

Om arbetstagaren redan på basis av arbetad tid eller i 7 § avsedd tid som likställs med arbetad tid har tjänat in minst 24 dagar semester för ett fullt kvalifikationsår, behöver bestämmelsen i 7 a § inte tillämpas. Det saknar betydelse om de aktuella 24 dagarna har intjänats på basis av semesterlagen, arbets- eller tjänstekollektivavtalet, arbetsavtalet eller annars på basis av anställningsförhållandet, till exempel enligt praxis på arbetsplatsen. Antalet extra lediga dagar som ges påverkas således av hur frånvaron infaller under kvalifikationsåret.

Rätt till extra lediga dagar föreligger dock inte längre efter det att frånvaron kontinuerligt fortgått över 12 månader. Med stöd av unionsdomstolens rättspraxis anses en begränsning av rätten till semester vara möjlig när sjukfrånvaron fortsätter tillräckligt länge. I unionsdomstolens rättspraxis har det godkänts att semester inte intjänas kumulativt obegränsat under tiden för frånvaro på grund av sjukdom (C-214/10, Schulte).

Genom nya 7 a § tryggas för varje kvalifikationsår det minimikrav på 24 dagars semester som förutsätts i arbetstidsdirektivet. Ett undantag från denna regel utgörs dock av de situationer där frånvaron redan fortgått oavbrutet i över 12 månader. Efter den tiden ska rätt till extra lediga dagar alltså inte längre föreligga.

Frånvarons kontinuitet avbryts av sådana arbetsdagar eller arbetstimmar mellan frånvaroperioderna som enligt 6 § ger rätt till en full kvalifikationsmånad. En sådan arbetsperiod avbryter kontinuiteten. Beräkningen av 12 månader börjas om från början för en ny frånvaroperiod på grund av arbetsoförmåga eller rehabilitering som börjar efter arbetsperioden. I fastställandet av kontinuiteten har arbetsoförmågans kontinuitet betydelse. Vid bedömningen av kontinuiteten beaktas utöver läkarintyg också sjukfrånvaro som baserar sig på arbetstagarens eget meddelande som arbetsgivaren godkänt. Den diagnos som utgör grunden för sjukfrånvaron ska sakna betydelse i fastställandet av kontinuiteten.

Kontinuiteten avbryts dock inte av arbete med partiell sjukdagpenning. Bestämmelser om partiell sjukfrånvaro finns i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen (55/2001). Rätten till partiell sjukdagpenning baserar sig på ett avtal om deltidsarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Partiell sjukdagpenning enligt 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) förutsätter arbetsoförmåga. När arbetsoförmågan fortgår avbryter arbete med partiell sjukdagpenning således inte sjukfrånvarons kontinuitet. Inte heller förläggning av semester samtidigt med sjukledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet avbryter sjukfrånvaroperiodens kontinuitet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt att få semestern framflyttad på grund av arbetsoförmåga finns i 25 § i semesterlagen.

## RP 219/2018 rd

Om arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret inte har tjänat in 24 semesterdagar till följd av frånvaro från arbetet på annan grund än sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering, tillämpas inte 7 a §. I praktiken innebär detta att om arbetstagaren under kvalifikationsåret varit sjukledig ett halvår och därefter vårdledig till utgången av kvalifikationsåret, har arbetstagaren rätt till semester för de 75 dagar som likställs med arbetade dagar och därefter till extra lediga dagar, så att den proportionella andelen av den genom arbetstidsdirektivet tryggnade semestern på fyra veckor uppfylls. Frånvaro på andra grunder kan således på motsvarande sätt som i nuläget minska arbetstagarens rätt till semester.

I föreslagna 7 a § 2 mom. föreskrivs att arbetstagaren för de extra lediga dagarna har rätt att få en ersättning som motsvarar arbetstagarens ordinarie eller genomsnittliga lön, vilket motsvarar unionsdomstolens krav och kraven i ILO:s konvention om betald semester. Ersättningen för de extra lediga dagarna kan räknas genom att månadsinkomsten divideras med divisorn 25. Ersättningen är inte semesterlön, utan en särskild ersättningstyp. På beräkningen av ersättning som betalas för de extra lediga dagarna tillämpas således inte bestämmelserna i 10—12 § i semesterlagen. Ersättningen berättigar inte heller till semesterpenning enligt arbets- eller tjänstekollektivavtal, om inte något annat avtalas i arbets- eller kollektivavtalet.

I enlighet med unionsdomstolens rättspraxis som det hänvisas till ovan (C-155/10 och C-539/12) och kraven i artikel 7 i ILO:s konvention om betald semester ska de delar av lönen som är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren, delar av den totala lönen som har samband med arbetstagarens personliga ställning och yrkesställning, såsom tillägg hänförliga till arbetstagarens ställning som överordnad, vederbörandes anställningstid och yrkeskvalifikationer samt naturaförmåner beaktas vid beräkningen av ersättningen, om det inte är fråga om permanenta förmåner som fortfarande betalas under de extra lediga dagarna. Grunden för ersättningen är lönen vid den tidpunkt då de extra lediga dagarna börjar.

På givandet av extra lediga dagar tillämpas enligt föreslagna 7 a § 2 mom. bestämmelserna om givande av semester och på den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna tillämpas bestämmelserna om tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning. Bestämmelser om givande av semester finns i 5 kap. Dessa bestämmelser tillämpas på det totala antalet semesterdagar och extra lediga dagar som kompletterar semesterdagarna. I regel ska semesterdagarna och de extra lediga dagarna enligt 20 § i semesterlagen ges i en följd under semesterperioden. Om arbetstagaren till exempel under kvalifikationsåret tjänat in endast extra lediga dagar och inte alls semester, ska 12 extra lediga dagar alltid ges i en följd. Rätten till framflyttning enligt 25 § tillämpas också på de extra lediga dagarna.

När genomsnittlig arbetstid iaktas, hanteras de extra lediga dagarna som semesterdagar, så deras inverkan på den ordinarie arbetstiden motsvarar semesterns inverkan.

Förutsättningarna för givande, framflyttning och besparing av extra lediga dagar fastställs enligt 21, 25 och 27 § i semesterlagen. Om de extra lediga dagarna flyttas fram till en senare tidpunkt, kvarstår dagarnas rättsliga karaktär dock i enlighet med 7 a §. Den ersättning som betalas för framflyttade extra lediga dagar fastställs enligt 7 a § 2 mom.

När anställningsförhållandet avslutas ska de extra lediga dagar som arbetstagaren inte fått kompenseras med en ersättning som bestäms enligt 7 a § 2 mom. Enligt unionsdomstolens avgöranden C-350/06 och C-520/06 och C-337/10 syftar ersättningen till att undvika att anställningens upphörande leder till att arbetstagaren inte kan utnyttja denna rätt till betald semester i penningform. Enligt unionsdomstolen strider sådana nationella bestämmelser mot artikel 7.2 i arbetstidsdirektivet enligt vilka semesterersättning vid anställningens upphörande inte betalas till arbetstagare som har varit sjuklediga under semesteråret eller en del av det och/eller den



tidsperiod eller en del av den tidsperiod som reserverats för framflyttning av semestern och som därför inte kunnat utnyttja sin rätt till betald semester. Arbetstagarens normala lön, m.a.o. den lön som fortfarande ska betalas under den viloperiod som motsvarar betald semester är också en avgörande faktor vid beräkningen av semesterersättningen.

Det föreslås att 26 § 1 mom., som gäller tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga, ändras så att den tid under vilken framflyttad semester kan ges förlängs. Om det inte är möjligt att ge sommarsemester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga under semesterperioden och vintersemester innan följande semesterperiod börjar, ska semestern ges under semesterperioden det följande kalenderåret, dock före det kalenderårets slut. Semestern ska i första hand ges under semesterperioden. Detta gäller också de extra lediga dagarna enligt 7 a §. Unionsdomstolen har inte godkänt ett system där rätten till semester går förlorad nio månader efter utgången av semesteråret (C-337/10). Däremot var ett system där rätten till semester gick förlorad 15 månader efter utgången av semesteråret godtagbart (C-214/10). Av unionsdomstolens rättspraxis kan dras den slutsatsen att när semesteråret är 12 månader, ska möjligheten till framflyttning överstiga 12 månader.

Efter den tid som ges för framflyttning ska semester som inte erhållits på grund av fortsatt arbetsoförmåga på motsvarande sätt som i nuläget ersätts med semesterersättning. Unionsdomstolen har ansett att det är tillåtet att arbetstagarens rätt till semester kan gå förlorad efter en tillräckligt lång period för framflyttning av semester (C-214/10). Enligt semesterlagen kan den uteblivna semestern också fortsättningsvis ersättas med semesterersättning, vilket är ett förmånligare alternativ för arbetstagaren. Ersättning av intjänad semester med semesterersättning anses vara möjligt först efter utgången av den i arbetstidsdirektivet förutsatta tiden för framflyttning av semester. Storleken på den ersättning som betalas för de extra lediga dagar som inte erhållits fastställs enligt 7 a § 2 mom.

Enligt 24 § 2 mom. i semesterlagen får, om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört. I semesterlagen finns inte specialbestämmelser om en situation där arbetstagaren är arbetsoförmögen sex månader efter att ledigheten upphört. I det fallet ska således bestämmelsen i 26 § tillämpas.

Till följd av nya 7 a § föreslås 28 § om semesterlönespecifikation bli ändrad så att paragrafen även omfattar den ersättning som föreskrivs i 7 a § 2 mom.

Dessutom föreslås att lagens 29 § ändras så att även de extra lediga dagar som avses i 7 a § och de ersättningar som bestäms på basis av extra lediga dagar ska ingå i semesterbokföringen. Det är nödvändigt att särredovisa semesterdagarna och de extra lediga dagarna enligt 7 a §, eftersom ny semester inte tjänas in under de extra lediga dagarna på det sätt som under semesterdagarna och eftersom bestämmandet av den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna skiljer sig från bestämmandet av semesterlön.

Föreslagna 7 a § 1 och 2 mom. är tvingande rätt. De bestämmelser om givande av semester samt om tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning som det hänvisas till i paragrafens 3 mom. är semidispositiva. I riksomfattande kollektivavtal kan det avtalas att kollektivavtalets bestämmelser om givande av semester samt tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning kan utsträckas även till extra lediga dagarna.

### **3 Propositionens konsekvenser**

#### **3.1 Ekonomiska konsekvenser**

## RP 219/2018 rd

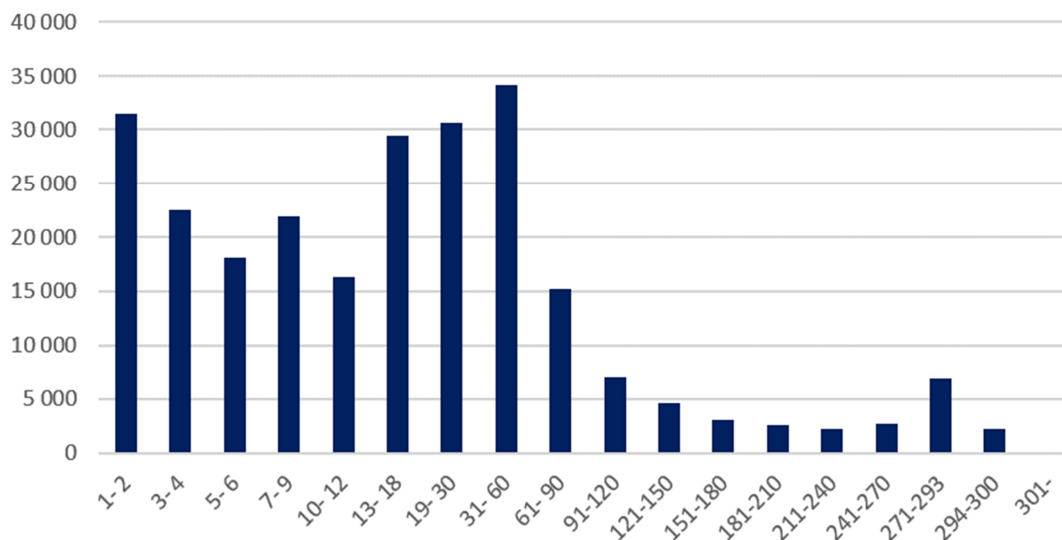
Genom den föreslagna bestämmelsen tryggas den i artikel 7 i arbetstidsdirektivet förutsatta rätten till minst fyra veckors betald semester trots frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering. Denna ändring har också tydliga ekonomiska konsekvenser.

Den föreslagna bestämmelsen om rätt till extra lediga dagar ska tillämpas endast i det fall att arbetstagaren under kvalifikationsåret inte hinner tjäna in minst fyra veckor semester. Detta innebär att den föreslagna bestämmelsens inverkan på en enskild löntagares semester (här avses semester och extra lediga dagar) är desto större

- ju längre personens sjukledighetsperiod är,
- ju mindre intjänad semester personen har under kvalifikationsåret och
- ju mer frånvaron infaller under endast ett kvalifikationsår.

I bedömningen har utnyttjats Folkpensionsanstaltens (Fpa) statistik om antalet sjukfrånvarofall. Där har beaktats alla till Fpa anmälda sjukfrånvaroperioder som varat över nio dagar och som börjat under 2016. Bedömningen utgår från att den kortaste möjliga längden på sådan sjukledighet i fråga om vilken den föreslagna bestämmelsen kan ha inverkan på semestervolymen är 82 arbetsdagar, dvs. cirka 98 vardagar. Det nämnda antalet 82 arbetsdagar utgörs av att sju dagar adderas till 75 dagar. En månad kan som minst omfatta 20 arbetsdagar och då innebär sju sjukdagar att en full kvalifikationsmånad inte tjänas in. Med beaktande av Fpa:s statistikföringssätt börjar den föreslagna bestämmelsens verkningar i praktiken synas i grupperna av sjukledighetsperioder som varat 91—120 dagar eller längre än så (se diagrammet nedan). Den mest betydande effekten på intjänandet av semester syns dock först vid mycket långa sjukledigheter.

**Diagram.** Fördelningen av löntagarnas sjukfrånvaroperioder efter varaktighet (antalet vardagar efter 9 sjukfrånvarodagar)



*Källa:* Fpa (de tre sista staplarna har bedömts utifrån det totala antalet sysselsatta, eftersom det inte finns tillgång till statistiska uppgifter)

Enligt en bedömning som baserar sig på Fpa:s statistik uppgår antalet extra lediga dagar som ges med stöd av den föreslagna bestämmelsen till 90 000 per år (mätt enligt 5 dagars semestervecka), vilket motsvarar cirka 108 000 vardagar (6 dagars semestervecka). Dessa 90 000 semesterdagar fördelar sig på följande sätt mellan sektorerna:

- den privata sektorn: 70 000 extra lediga dagar
- kommunerna: 18 600 extra lediga dagar
- staten: 1 400 extra lediga dagar

I bedömningen har de sektorvisa skillnaderna i den intjänade semestern samt långvariga sjukledigheters sektorvisa fördelning beaktats (arbetsmiljöundersökningen, statens sjukfrånvarostatistik och Kunta10-undersökningen). På grund av flera osäkerhetsfaktorer är uppskattningarna riktgivande.

I bedömningen är statens andel tydligast underrepresenterad i förhållande till antalet anställda, vilket beror på att semestrarna är långa och sjukfrånvarofallen få. I kommunerna är andelen något mindre i förhållande till den privata sektorn.

Den föreslagna bestämmelsen har årligen effekter på uppskattningsvis cirka 13 000 löntagare.

Statistikcentralen har år 2014 bedömt priset på en arbetstimme per sektor utifrån uppgifter från 2012. Enligt bedömningen var genomsnittspriset på en arbetstimme då 31,6 euro. Inom den privata sektorn var priset 32,0 euro, inom kommunsektorn 29,5 euro och inom staten 37,4

## RP 219/2018 rd

euro. Med hjälp av ett sektorspecifikt intjäningsindex är kostnaden för en arbetstimme 32,9 euro (samhällsekonomin i sin helhet) i priserna för år 2017. Inom den privata sektorn ska kostnaderna för en arbetstimme uppgå till 33,5 euro, inom kommunsektorn till 29,9 euro och inom staten till 38,9 euro.

När antalet extra lediga dagar som kommer att beviljas i och med den föreslagna bestämmelsen multipliceras med den genomsnittliga arbetade tiden och kostnaden för en arbetstimme, kan konsekvensen för arbetsgivarna i euro uppskattas på följande sätt:

- den privata sektorn: 18 miljoner euro
- kommunerna: 4 miljoner euro
- staten: 0,4 miljoner euro
- sammanlagt: cirka 22 miljoner euro

Till följd av ändringen kommer arbetstagare att ha rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern, vilket höjer arbetskraftskostnaderna indirekt. Å andra sidan minskar ändringen utbudet av arbete, när antalet arbetade timmar per år minskar. Höjda arbetskraftskostnader har i den allmänna ekonomisk-teoretiska ramen negativa konsekvenser för sysselsättningen, men en del arbetsgivare kompenserar det minskade antal arbetstimmar som personalen utför genom att anställa mer arbetskraft. Detta i sin tur har en sysselsättningsökande effekt. Den totala effekten är produkten av dessa två faktorer.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppgick antalet arbetstimmar som löntagare utförde i samhällsekonomin i sin helhet år 2016 (sjukfrånvaror för samma år har beräknats) sammanlagt till cirka 3,4 miljarder, vilket motsvarar cirka 446 miljoner arbetsdagar. De ovannämnda 90 000 extra lediga dagarna uppgår alltså till cirka 0,02 procent i relation till den totala årliga arbetstiden. Således är också propositionens konsekvenser för arbetskraftskostnaderna på nivån för samhällsekonomin i sin helhet 0,02 procent.

Hanteringen av de extra lediga dagarna som semester skulle höja kostnaderna med cirka 13 procent. Merparten av denna verkan skulle uppkomma så att ny semester intjänas under semestern. En liten del skulle uppkomma genom iakttagandet av reglerna för beräkning av semesterlön. Dessutom kan det genom branschvisa arbets- och tjänstekollektivavtal uppkomma extra kostnader som inte beaktats här.

När de här angivna uppskattningarna av antalet extra lediga dagar relateras till de uppskattningar av sysselsättningseffekterna som gjorts vid arbets- och näringsministeriet med hjälp av två teoretiska makromodeller, ETLA:s makromodell och finansministeriets Kooma-modell, blir resultatet en minskning med cirka 500—1 000 personer i sysselsättningen på lång sikt. Bedömningen baserar sig på antagandet att ändringar i semestervolymen inte senare kompenseras i antalet anställda. Dessutom baserar sig bedömningen på flera teoretiska och tekniska antaganden i makroekonomisk-vetenskapliga modeller, så den bör ses som riktgivande.

I sin helhet baserar sig bedömningen av den föreslagna bestämmelsens konsekvenser på ett stort antal antaganden. Antalet sjukfrånvarofall antas här vara konstant tidsmässigt sett, även om antalet i verkligheten varierar mellan konjunkturerna. I bedömningen granskas endast långvariga och oavbrutna sjukfrånvaroperioders inverkan på kumuleringen av extra lediga dagar och antas att alla sådana frånvarofall ingår i Fpa:s statistik. I bedömningen antas att antalet sjukfrånvaroperioder som börjat under året och fördelningen motsvarar den genomsnittliga situationen under ett kvalifikationsår. Trovärdigheten för detta antagande stärks av att antalet

sjukfrånvaroperioder som varat över ett år är mycket litet i Fpa:s statistik. Dessa perioder som varat över 309 vardagar (93 st.) har inte beaktats i beräkningen.

Fpa:s sjukfrånvarostatistik är indelad i grupper efter frånvarons varaktighet. För varaktighetsgrupperna har den föreslagna bestämmelsens genomsnittliga effekt på intjänad semester i de olika grupperna av intjänande av semester bedömts separat. Varaktighetsgrupperna motsvarar inte fullständigt de fulla kvalifikationsmånaderna i enlighet med semesterlagen. Man har försökt lösa detta problem genom att göra effekterna i varje varaktighetsgrupp genomsnittliga.

I bedömningen har de intjänade semestrarna för samtliga löntagare indelats i fyra grupper (4, 5 eller 6 veckor eller 7 veckor 3 dagar) utifrån hur de intjänade semestrarna uppskattas fördela sig mellan de olika sektorerna. Fördelningen har bedömts som 11 % — 43 % — 32 % — 14 % för samtliga löntagare. Uppskattningen baserar sig på Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning från 2013 och Keva:s statistik om andelen långa semestrar.

I uppskattningen antas att hälften av sjukfrånvaroperioderna börjar den 1 april (i början av kvalifikationsåret) och hälften den 1 oktober (i mitten av kvalifikationsåret). På detta sätt försöker man utjämna inverkan av kvalifikationsårets omlopp på resultatet.

I bedömningen har i fråga om uppskattningen av sysselsättningseffekterna utnyttjats bedömningar som gjorts vid arbets- och näringsministeriet på grundval av tidigare föreslagna bestämmelser. Dessa baserar sig på två olika teoretiska makroekonomisk-vetenskapliga modeller (ETLA:s modell och finansministeriets Kooma-modell), som båda innehåller ett stort antal tekniska antaganden som det inte är ändamålsenligt att specificera här. I modellerna beaktas också på olika sätt de ändringar i arbetskraftskostnaderna och ändringar i antalet arbetade timmar som är viktiga med tanke på denna proposition. Det är fråga om resultat som teoretiska modeller genererar. Tolkningen av resultaten ska betraktas med ytterst stor försiktighet.

### **3.2 Konsekvenser för myndigheterna**

Arbetsarkyddmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av semesterlagen. Det har inte föreslagits ändringar i arbetsarkyddmyndigheternas uppgifter. Iakttagande av bestämmelserna om de extra lediga dagarna, som kompletterar semestern, ska övervakas som en del av den sedvanliga granskningen av semesterlönespecifikationen och semesterbokföringen. Således medför den föreslagna lagen inte några betydande konsekvenser för arbetsarkyddmyndigheterna.

### **3.3 Konsekvenser för arbetstagarnas ställning och konsekvenser för jämställdhet**

Den föreslagna regleringen förbättrar, på det sätt som förutsätts i unionsdomstolens rättspraxis, ställningen för de arbetstagare som under kvalifikationsåret har frånvaroperioder på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering på så sätt att längden på den semester som arbetstagarna tjänar in understiger 24 dagar på grund av frånvaroperioderna. Som det konstaterats ovan har den föreslagna ändringen desto större förbättrande inverkan på arbetstagarens ställning ju längre sjukfrånvaroperioden är, ju mindre intjänad semester arbetstagaren har och ju mer frånvaron infaller under endast ett kvalifikationsår.

Den föreslagna ändringen har årligen inverkan på uppskattningsvis totalt cirka 13 000 löntagare inom den offentliga och den privata sektorn. Semesterlagen tillämpas också på statstjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare. Eftersom semestrarna oftast är länge inom den offentliga sektorn än inom den privata, tryggar den föreslagna bestämmelsen om rätt till extra lediga dagar oftare ställningen för dem som jobbar inom den privata sektorn.

Kvinnor jobbar oftare än män inom sådana branscher i den offentliga sektorn som har längre semestrar. Å andra sidan har kvinnor i genomsnitt fler sjukfrånvarodagar än män. Dessa faktorer har effekter i olika riktningar, när det bedöms hur konsekvenserna av den föreslagna ändringen fördelas mellan män och kvinnor.

Enligt Kunta10-undersökningen har kvinnor inom kommunsektorn cirka 21 procent mer sjukfrånvarofall som överstiger 75 dagar än män. Om det antas att detta relationstal även gäller inom övriga sektorer, har kvinnliga löntagare något oftare nytta av den föreslagna ändringen än män. Utifrån de ovan redogjorda kalkylerna riktar sig av löntagarnas extra lediga dagar 49 000 till kvinnliga löntagare och 41 000 till manliga löntagare.

#### **3.4 Konsekvenser i fråga om arbetsgivarnas administrativa börda**

De föreslagna ändringarna ökar arbetsgivarnas administrativa börda, eftersom ändringarna förutsätter att rätten till extra lediga dagar följs per kvalifikationsår och att de extra lediga dagarna antecknas i semesterbokföringen. Enligt de föreslagna bestämmelserna ska de extra lediga dagarna hanteras på annat sätt än semesterdagarna.

Om dessa extra lediga dagar helt jämställdes med semesterdagarna, skulle arrangemanget underlätta arbetsgivarnas semesterbokföring. Om de extra lediga dagarna emellertid hanterades som semester, dvs. att semesterlön skulle betalas, semester intjänas och bestämmelserna om semesterpenning i arbets- och tjänstekollektivavtal tillämpas i fråga om de extra lediga dagarna, skulle kostnaderna dock vara högre än den ökning av de administrativa kostnaderna till som propositionen föranleder. Dessutom kan den ökade administrativa bördan inte heller anses vara betydande på grund av att arbetsgivaren även annars har skyldighet till semesterbokföring.

De ändringar i personalförvaltningens datasystem och den utbildning av löneräkningspersonalen som ändringen kräver medför en del kostnader, som är svåra att uppskatta.

#### **4 Beredningen av propositionen**

Propositionen har beretts i en av arbets- och näringsministeriet tillsatt arbetsgrupp på treparts-basis. I arbetsgruppen fanns representation för social- och hälsovårdsministeriet samt Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava ry, Finlands näringsliv rf, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk och Företagarna i Finland rf.

Arbetsgruppens uppdrag ändrades genom arbets- och näringsministeriets beslut av den 4 april 2018 så att man avstod från totalrevideringen av semesterlagen. Arbetsgruppen skulle bereda de nödvändiga ändringar i semesterlagen genom vilka semesterlagen fås att motsvara riktlinjerna i unionsdomstolens avgöranden om tillämpningen av de direktiv som genomförts genom semesterlagen. I övrigt görs i semesterlagen endast nödvändiga tekniska justeringar.

Arbetsgruppens betänkande, som var utarbetad i form av en regeringsproposition, överlämnades till arbets- och näringsministeriet den 29 juni 2018. Betänkandet är förenat med en kompletterande åsikt av löntagarnas centralorganisationer och ett kompletterande uttalande av Företagarna i Finland rf.

Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om betänkandet genom en begäran om utlåtande som publicerades den 4 juli 2018 genom tjänsten utlåtande.fi. Utlåtandena begärdes in senast den 15 augusti 2018. Det inkom 17 utlåtanden.

## RP 219/2018 rd

I en stor del av utlåtandena fästes vikt vid att semesterlagen skulle bli ännu mer komplicerad till följd av de föreslagna ändringarna och att arbetsgivarnas administrativa börda skulle öka.

Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk och social- och hälsovårdsministeriet ansåg att propositionen uppfyller de minimikrav som förutsätts i arbetstidsdirektivet.

Finlands näringsliv ansåg att reformen inte bör genomföras, eftersom unionsdomstolen inte har konstaterat att Finlands semesterlag strider mot arbetstidsdirektivet och eftersom genomförandet av arbetstidsdirektivet inte kan basera sig på enskilda frågor utan att helheten beaktas. Finlands näringsliv ansåg att propositionen inte ligger i linje med en spetsmålsättning i regeringsprogrammet, dvs. att förbättra kostnadskonkurrenskraften.

Enligt Företagarna i Finland borde totalrevideringen av semesterlagen ha genomförts. Då skulle det ha varit möjligt att göra ändringarna på ett för arbetsgivare och företag kostnadsneutralt sätt och samtidigt förenkla bestämmelserna. Även Suomen Kuntoutusyritysjät ry ansåg det beklagligt att man avstod från totalreformen. Enligt Företagarna i Finland fullföljer revideringen inte heller regeringsprogrammets mål att i fråga om lokala avtal få arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal i jämlik ställning med organiserade arbetsgivare.

I löntagarsidans utlåtanden ansågs allmänt att arbetstagarna i stället för de föreslagna extra lediga dagarna ska tryggas rätt till semester och semesterlön under tiden för frånvaro på grund av sjukdom eller rehabilitering. Den föreslagna modellen med extra lediga dagar kritiserades i löntagarsidans remissyttranden på grund av att modellen strider mot EU-rätten, artikel 5.4 i ILO:s konvention om betald semester och mot principen om likabehandling samt på grund av att modellen är komplicerad.

Löntagarnas centralorganisationer ansåg att det i propositionen inte finns tillräckliga kostnadsberäkningar om de kostnader som de föreslagna ändringarna föranleder i förhållande till de kostnader som skulle föranledas av att de extra lediga dagarna skulle hanteras som semester. Dessutom ansågs i flera utlåtanden att bedömningen av ändringens konsekvenser i fråga om den administrativa bördan var otillräcklig. I utlåtandena påpekades också att konsekvenserna för visstidsanställda och deltidsanställda inte hade bedömts.

Syftet med de föreslagna ändringarna är att tillförsäkra de minikrav på rätt till fyra veckors betald semester trots frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering som förutsätts i rättspraxisen för arbetstidsdirektivet. Semesterlagens bestämmelser om frånvaro på grund av arbetsoförmåga eller rehabilitering på högst 75 arbetsdagar har för arbetstägare den följden att slutresultatet delvis är bättre än den nivå som förutsätts i arbetstidsdirektivet. Den gällande semesterlagen och dess bestämmelser om tid som likställs med arbetad tid har ansetts uppfylla kraven i ILO:s konvention om betald semester. De nu föreslagna ändringarna leder inte till bestämmelser som strider mot konventionen. Med beaktande av de föreslagna ändringarna ansågs det inte att konsekvensbedömningen behöver kompletteras.

I Finlands näringslivs och Företagarna i Finlands utlåtanden ansågs det problematiskt att den föreslagna regeln på 12 månaders kontinuitet minskar arbetsgivarnas vilja att avtala om partiell sjukfrånvaro, om detta avbryter frånvarons kontinuitet. Med anledning av utlåtandena fögades till föreslagna 7 a § en ny bestämmelse där det föreskrivs att arbete med partiell sjukdagpenning inte avbryter frånvarons kontinuitet.

Finlands näringsliv lyfte också fram brister när det gäller bestämmelserna om ersättning för extra lediga dagar som inte tagits ut. Det ansågs dock inte behövligt att precisera de föreslagna bestämmelserna. Motiveringen till propositionen har med anledning av utlåtandet preciserats

så att de extra lediga dagar som inte kunnat tas ut ska ersättas också när anställningsförhållandet avslutas.

I vissa av löntagarsidans utlåtanden påpekades det också att arbetsgivaren genom förläggning av de extra lediga dagarna kan påverka intjäningen av den följande semestern. Eftersom det föreslås att bestämmelserna om givande av semester ska tillämpas på de extra lediga dagarna, är utgångspunkten att semesterdagarna och extra lediga dagarna ges i en följd under semesterperioden, vilket begränsar arbetsgivarens rätt att bestämma om förläggningsen av extra lediga dagarna.

Grunden för den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna är lönen vid den tidpunkt då de extra lediga dagarna börjar. I några utlåtanden ansågs att propositionsutkastet till denna del strider mot unionsdomstolens avgörande om ramavtalet för deltidsarbete C-486/08 (Land Tirol). Till skillnad från semester intjänas rätt till extra lediga dagar inte månadsvis. Med beaktande av den särskilda karaktären av den föreslagna nya rättigheten är det inte motiverat att anse att de slutsatser som dragits i unionsdomstolens avgörande också är tillämpliga på den.

I utlåtandena från social- och hälsovårdsministeriet och Regionförvaltningsverket i Norra Finland konstaterades att bestämmelsen om semesterförseelse inte omfattar iakttagande av bestämmelserna om extra lediga dagar. Det ansågs dock inte att straffbestämmelsen behöver ändras.

I löntagarsidans utlåtanden ansågs det vara bra att de semesterdagar som flyttas fram på grund av arbetsoförmåga kan tas ut före utgången av följande kalenderår. I flera av löntagarsidans utlåtanden föreslogs det att propositionen kompletteras så att de framflyttade semesterdagarna i första hand ska ges under semesterperioden. Förslaget till ändring av 26 § i semesterlagen preciserades med anledning av remissyttrandena.

Dessutom framfördes i utlåtandena flera mera detaljerade synpunkter på propositionsutkastet. Avsikten har varit att beakta de framförda synpunkterna till den del som man ansett att propositionen behöver preciseras för tydlighetens skull.

## **5 Ikraftträdande**

Lagen föreslås träda i kraft vid ingången av det kvalifikationsår som börjar den 1 april 2019. Det är ändamålsenligt att genomföra de föreslagna ändringarna från och med ingången av kvalifikationsåret.

Genom en övergångsbestämmelse föreskrivs att på semestrar som bestäms för det kvalifikationsår som börjat före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

## **6 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

Semesterlagen, som trädde i kraft år 2005, har stiftats i vanlig lagstiftningsordning. När lagen stiftades gav grundlagsutskottet sitt utlåtande om propositionen (GrUU 1/2005 rd). I denna proposition föreslås inte sådana ändringar i lagen som ändrar lagens grundläggande utgångspunkter. Det föreslås att semesterlagen kompletteras på det sätt som unionsdomstolens rättspraxis i fråga om artikel 7 i arbetstidsdirektivet förutsätter. I rättspraxisen förutsätts som minimikrav fyra veckors semester med ordinarie lön. För att uppfylla kraven föreslås bestämmelser om extra lediga dagar som kompletterar semestern. Den ersättning som betalas för extra lediga dagar motsvarar på det sätt som förutsätts i arbetstidsdirektivet arbetstagarens normala eller genomsnittliga inkomster.



## **RP 219/2018 rd**

På de ovan angivna grunderna kan lagförslaget enligt regeringens uppfattning behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

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) 26 och 28 § samt 29 § 1 mom. och  
*fogas* till lagen en ny 7 a § som följer:

#### 7 a §

*Rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern på grund av frånvarotid som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering*

En arbetstagare har rätt till extra lediga dagar som tillägg till semestern, om den av arbetstagen intjänade semestern för ett fullt kvalifikationsår understiger 24 dagar på grund av sådan frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten. Rätt till extra lediga dagar föreligger dock inte längre efter det att frånvaron kontinuerligt fortgått över 12 månader. Frånvarons kontinuitet avbryts av sådana dagar eller timmar i arbete mellan frånvaroperioderna som ger rätt till en full kvalifikationsmånad. Kontinuiteten avbryts dock inte av sådana arbetade dagar eller timmar under vilka arbetstagarens arbete baserar sig på ett sådant avtal om deltidsarbete som avses i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagaren har rätt att för de extra lediga dagarna få en ersättning som motsvarar arbetstagarens ordinarie eller genomsnittliga lön.

På givandet av extra lediga dagar tillämpas bestämmelserna om givande av semester. På den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna tillämpas bestämmelserna om tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning.

#### 26 §

*Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga*

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § ska ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, ska semestern ges under semesterperioden det följande kalenderåret, dock före det kalenderårets slut. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

#### 28 §

*Semesterlönespecifikation*

I samband med betalningen av semesterlön eller ersättning enligt denna lag ska arbetsgivaren ge arbetstagen en specifikation, av vilken semesterlönens eller ersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

#### 29 §

## RP 219/2018 rd

### *Semesterbokföring*

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstagarens semestrar, de extra lediga dagar som kompletterar semestrarna och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (*semesterbokföring*). Semestrarnas längd och tidpunkt, de extra lediga dagarnas antal och tidpunkt samt lönernas och ersättningsarnas belopp och beräkningsgrunder ska framgå av semesterbokföringen.

-----

Denna lag träder i kraft den 20 .

På semestrar som bestäms för det kvalifikationsår som börjat före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

-----

Helsingfors den 1 november 2018

**Statsminister**

**Juha Sipilä**

Arbetsminister Jari Lindström

## Lag

### om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i semesterlagen (162/2005) 26 och 28 § samt 29 § 1 mom. och  
fogas till lagen en ny 7 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 a §

**Rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern på grund av frånvarotid som beror på sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering**

*En arbetstagare har rätt till extra lediga dagar som tillägg till semestern, om den av arbetstagaren intjänade semestern för ett fullt kvalifikationsår understiger 24 dagar på grund av sådan frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten. Rätt till extra lediga dagar föreligger dock inte längre efter det att frånvaron kontinuerligt fortgått över 12 månader. Frånvarons kontinuitet avbryts av sådana dagar eller timmar i arbete mellan frånvaroperioderna som ger rätt till en full kvalifikationsmånad. Kontinuiteten avbryts dock inte av sådana arbetade dagar eller timmar under vilka arbetstagarens arbete baserar sig på ett sådant avtal om deltidsarbete som avses i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen.*

*Arbetstagaren har rätt att för de extra lediga dagarna få en ersättning som motsvarar arbetstagarens ordinarie eller genomsnittliga lön.*

*På givandet av extra lediga dagar tillämpas bestämmelserna om givande av semester. På den ersättning som betalas för de extra lediga dagarna tillämpas bestämmelserna om tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterersättning.*

26 §

26 §

*Gällande lydelse*

*Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga*

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § skall ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får den framflyttade sommarsemestern ges efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemestern före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Arbetsgivaren skall meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

28 §

*Semesterlönespecifikation*

I samband med betalningen av semesterlön eller ersättning skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller semesterersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

29 §

*Semesterbokföring*

Arbetsgivaren skall föra bok över arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (*semesterbokföring*). Semestrarnas längd och tidpunkt samt lönerna och ersättningarnas belopp och beräkningsgrunder skall framgå av semesterbokföringen.

*Föreslagen lydelse*

*Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga*

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § ska ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, *ska semestern ges under semesterperioden det följande kalenderåret, dock före det kalenderårets slut*. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

28 §

*Semesterlönespecifikation*

I samband med betalningen av semesterlön eller *ersättning enligt denna lag* ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller *ersättningens* belopp och beräkningsgrunder framgår.

29 §

*Semesterbokföring*

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstagarens semestrar, *de extra lediga dagar som kompletterar semestrarna* och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (*semesterbokföring*). Semestrarnas längd och tidpunkt, *de extra lediga dagarnas antal och tidpunkt* samt lönerna och ersättningarnas belopp och beräkningsgrunder ska framgå av semesterbokföringen.

**RP 219/2018 rd**

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Denna lag träder i kraft den 20 .  
På semestrar som bestäms för det kvalifi-  
kationsår som börjat före ikraftträdandet av  
denna lag tillämpas de bestämmelser som  
gällde vid ikraftträdandet av denna lag.*