



Utbildningsdepartementet

Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning

1. Ärendets tidigare beredning

Regeringen beslutade den 30 juli 2009 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier (dir. 2009:70). Utredningen tog sig namnet Lärlingsutredningen (U 2009:02). I mars 2010 överlämnade utredningen betänkandet Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). Betänkandet har remissbehandlats tillsammans med en departementspromemoria, Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (dnr 2010/5775/G).

I propositionen Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning (prop. 2010/11:104) behandlade regeringen vissa delar av förslagen i betänkandet och promemorian samt föreslog bestämmelser i skollagen (2010:800) om utbildningskontrakt. Riksdagen beslutade i enlighet med förslagen (bet. 2010/11 UbU17, rskr. 2010/11:305). Lagen (2011:877) om ändring i skollagen trädde i kraft den 1 juli 2011. En lagrådsremiss om en ny tidsbegränsad anställning för gymnasiala lärlingar bereds för närvarande inom regeringskansliet.

2. Gymnasial lärlingsanställning

Förslag avses lämnas om en ny lag som innebär att en elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning inom ett av gymnasieskolans yrkesprogram ska kunna vara anställd i denna nya anställningsform under hela eller delar av det arbetsplatsförlagda lärandet.

Avvikelser från lagen om gymnasial lärlingsanställning ska få göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Arbetstagare som omfattas av lagen om gymnasial lärlingsanställning föreslås undantas från tillämpningsområdet för lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Därutöver avses förslag lämnas till lag om ändring i skollagen (2010:800) som innebär att en elev inom den gymnasiala lärlingsutbildningen som

utför arbete enligt ett utbildningskontrakt¹ inte ska anses som arbetstagare om inte ett anställningsavtal har ingåtts med stöd av lagen om gymnasial lärlingsanställning eller ett kollektivavtal som trätt i lagens ställe.

Det avses också lämnas förslag till förändringar i semesterlagen (1977:480). Förslagen till ändringar i semesterlagen har inte remitterats tidigare. De redovisas i de följande avsnitten och det är om dessa förslag som synpunkter ska lämnas.

3. Förslag om ändring i semesterlagen

Förslag: Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska enbart ha rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En sådan arbetstagare ska ha rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Semesterersättningen ska, om inte annat avtalats, betalas ut i samband med vårterminens slut eller, om anställningen upphör dessförinnan, i anslutning till anställningens upphörande.

Utredningens förslag: Utredningen har inte lämnat något förslag som innebär inskränkning i rätten till semesterledighet. Utredningen har förutsatt att eleven ska kunna ha semesterledighet under sommarlovet.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig om frågor som rör ledighet. *VVS-branschens yrkesnämnd* vill att arbetsgivarorganisationer och fackförbund särskilt undersöker hur bl.a. ledighetslagstiftning blir tillämplig. *Transportgruppen* har anfört att reglerna om semester inte passar för lärlingsanställningar.

Skälen för förslaget

Behov av särskild semesterreglering

En gymnasial lärling avses kunna ges en tidsbegränsad anställning inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. En sådan anställning ska alltså enbart kunna omfatta tid i gymnasieutbildning.

Den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning omfattas av samma regler om lov och annan ledighet som andra elever i gymnasieskolan. Det innebär bl.a. att det är rektor som beslutar om annan ledighet än lov samt att läsåret ska omfatta minst tolv lovdagar. En gymnasial lärlingsanställning löper inte över lov, eftersom något arbetsplatsförlagt lärande inom ramen för utbildningen då inte äger rum.

Enligt semesterlagen (1977:480) har en arbetstagare som huvudregel rätt till tjugofem dagars betald semester per år. Det är arbetsgivaren som beslutar när semester ska läggas ut. Det är endast möjligt att ta semester från tid när arbetstagaren annars skulle ha utfört arbete, eftersom

¹ Bestämmelser om utbildningskontrakt finns i 16 kap. 11 a-b §§ skollagen (2010:800)

semester per definition är ledighet från arbete. Semester kan således inte läggas ut när en arbetstagare har slutat sin anställning. Inte heller kan semester tas ut på dagar som av andra skäl är lediga, t.ex. helgdagar eller, för gymnasiala lärlingar, under sådan tid som ligger utanför läsåret eller lovdagar. Bedömningen är alltså att det inte är möjligt för eleven att ta semester under tid som ligger utanför läsåret eller lovdagar, vilket var något som utredningen utgick ifrån.

Som nämnts ska en gymnasial lärlingsanställning enligt förslaget endast omfatta det arbetsplatsförlagda lärandet inom ramen för lärlingsutbildningen. Det finns knappast förutsättningar för lärlingen att fullgöra sin utbildning om denne samtidigt ska ha oinskränkt rätt till semesterledighet under läsåret. En arbetsgivare bör därför inte kunna bevilja semester för lärlingen så länge inte rektor också beviljar ledighet från gymnasieutbildningen. Det finns därför behov av en särskild reglering av semester för anställda gymnasielärlingar.

Rektorn får enligt 12 kap. 2 § gymnasieförordningen (2010:2039) bevilja en elev ledighet från skolarbetet för enskilda angelägenheter. Det bör då samtidigt finnas en möjlighet för arbetsgivaren att bevilja ledighet från lärlingsanställningen för samma tid. Det bör därför anges i semesterlagen att en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning endast har rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Däremot bör det inte i semesterlagen regleras att ett sådant beslut förutsätter att rektorn har beviljat eleven ledigt. Det är en självklarhet att lärlingen, när utbildningen fullgörs genom arbetsplatsförlagt lärande, inte på egen hand bör avtala om ledighet från arbetsplatsen utan att samtidigt ha fått ledighet beviljad av rektor.

En arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning bör i övrigt så långt som möjligt ha samma semesterrätt som andra arbetstagare. En sådan arbetstagare bör därför tjäna in semester på det sätt som anges i semesterlagen och bör också ha rätt till semesterersättning i det fall anställningen avslutas utan att arbetstagaren har fått betald semesterledighet. Även om det inte är möjligt för en anställd gymnasial lärling att ta ut semesterledighet under sådan tid som ligger utanför läsåret eller under lovdagar, eftersom detta inte är arbetstid, fyller dessa ledigheter den funktion som semesterledighet fyller för andra arbetstagare. Under dessa ledigheter har eleven möjlighet till ledighet för vila och rekreation.

Arbetstagare har enligt semesterlagen rätt till semesterlön i samband med ledigheten. I syfte att så långt som möjligt ge arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning samma rättigheter bör en särskild regel införas som innebär att intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semester ska betalas ut i form av semesterersättning i anslutning till vårterminens slut. Arbetstagare vars gymnasiala

lärlingsanställning fortsätter att löpa efter sommarlovet får då sin semesterlön i samband med lovet.

Förhållandet till arbetstidsdirektivet

Enligt art. 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden har en arbetstagare rätt till fyra veckors betald semester per år i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning och praxis. Semestern får inte bytas ut mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas. Det är inte möjligt att göra undantag från rätten till årlig betald semester enligt direktivet.

Regleringen har preciserats och förtydligats genom EU-domstolens praxis. Varje inskränkning i rätten till en årlig betald ledighet om minst fyra veckor har betraktats som otillåten. Av målet C-342/01 Merino Gomez, de förenade målen C-350/06 Schultz-Hoff och C-520/06 Stringer samt målet C-277/08 Francisco Vicente Pereda mot Madrid Movilidad SA framgår att semester inte kan ersättas med annan ledighet såsom mammaledighet eller ledighet för sjukdom eftersom sådan ledighet har ett annat syfte än semester. Syftet med den årliga betalda semestern är att arbetstagaren ska kunna vila sig och åtnjuta en period av avslappning och fritid. Vidare följer av direktivet att semesterlön som huvudregel ska utbetalas i samband med ledigheten (C-131/04 Robinson-Steele)

Det står klart att arbetstidsdirektivet inte medger att arbetstagare undantas från rätten till semester. Arbete i den gymnasiala lärlingsanställningen är dock av särpräglad art eftersom arbetet är begränsat till terminstid och till skoltid. Det innebär att uppehåll i arbetet naturligt sker under de lov som finns under skolåret. Skolloven fyller, som angivits ovan, samma syfte för elever som semester för arbetstagare. Det är en tid för ledighet då lärlingarna/arbetstagarna kan vila upp sig och utöva sina fritidsaktiviteter. Till detta kommer att det föreslås att lärlingarna ska erhålla semesterersättning för intjänad semester i anslutning till att årets längsta lov, sommarlovet, påbörjas. Det innebär att semesterersättning för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska betalas ut i samband med ledigheten på samma sätt som semesterlön betalas ut i samband med semester för övriga arbetstagare.

Direktiv är bindande med avseende på det resultat som ska uppnås med det, art. 288 tredje stycket FEUF. Eftersom arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning på detta sätt får en mycket omfattande ledighet med samma syfte som semester och semesterersättning i anslutning till årets längsta ledighet, får syftet med rätten till semester, såsom det uttolkas ur arbetstidsdirektivet, anses uppfyllas för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Därför kan den särreglering som föreslås för

arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning anses vara förenlig med arbetstidsdirektivet.

4. Lagförslaget om ändring i semesterlagen (1977:480)

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §²

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

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har enbart rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En sådan arbetstagare har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra stycket och 30 §, betalas ut i samband med vårterminens slut.

28 §³

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

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för
1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och
2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

² Senaste lydelse 2009:1439.

³ Senaste lydelse 2009:1439.

5. Författningskommentar

Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)**5 §**

I det nya *andra stycket* finns särskilda bestämmelser för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Sådana arbetstagare har enbart rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning är samtidigt elev i gymnasieskolan. En förutsättning för att kunna ta ut en avtalad semesterledighet är därför att skolan beviljar ledighet från utbildningen för motsvarande tid. Till den del som arbetstagaren inte fått semesterledighet och därför inte heller semesterlön har han eller hon rätt till semesterersättning för den semesterlön som intjänats. Semesterersättningen ska betalas ut i samband med vårterminens slut. Om anställningen upphör dessförinnan ska dock semesterersättningen betalas ut i anslutning till anställningens upphörande enligt 28 § första stycket och 30 §. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan också avtala om att ersättningen ska betalas ut vid någon annan tidpunkt t.ex. att viss del av ersättningen ska betalas ut i samband med höstterminens slut.

28 §

I *tredje stycket andra punkten* finns en ny bestämmelse som upplyser om att särskilda bestämmelser om semesterersättning finns för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Ändringen är i övrigt endast av redaktionell art.