

## Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och semesterättning

### Försäkringskassans ställningstagande

Vid beräkningen av SGI för anställda som omfattas av 5 § första stycket semesterlagen (1977:480), ska semesterersättningen räknas med till den del den inte överstiger tio procent av den försäkrades lön.

### Bakgrund och överväganden

#### *Bakgrund*

Av 25 kap.17 § socialförsäkringsbalken (SFB) följer att semesterlön inte räknas i den försäkrades SGI till högre belopp än vad som skulle ha betalats ut i lön för utfört arbete under motsvarande tid. Motsvarande begränsning gäller också för semesterersättning.

Av förarbetena till bestämmelsen framgår att när det är fråga om försäkrade med månadslön ska den räknas upp med faktorn 12. När månadslön inte är aktuell ska den genomsnittliga veckolönen multipliceras med 52. Motsvarande anpassning får göras vid andra inkomstförhållanden. (Prop. 1995/96:209)

Förarbetsuttalandena ger däremot inte på svar på hur man ska fastställa en genomsnittlig veckolön. Det finns inte heller något svar på hur man ska beräkna SGI-grundande semesterättning i sådana fall där det inte går att fastställa en genomsnittlig veckolön. Det går vidare inte att få någon närmare ledning i praxis. För att dels få en enhetlig tillämpning, dels öka förutsägbarheten av SGI i detta hänseende behövs därför ett rättsligt ställningstagande.

#### *Överväganden*

Det finns behovsanställda, korttidsvikarier och liknande som tjänar in rätt till betald semester på samma sätt som andra anställda, men där semestern inte behöver läggas ut som betald ledighet om anställningen är kortare än tre månader (5 § semesterlagen [1977:480]). Semesterersättning beräknas då och betalas ut löpande i samband med löneutbetalning (16 b § semesterlagen). Semesterersättningen motsvarar i regel 12 procent av den försäkrades lön. Det finns emellertid ingen vägledning om hur stor del av semesterersättningen som får ingå i SGI.

För att få en enhetlig handläggning av semesterersättning i SGI-hänseende finns det därför behov av en beräkningsmodell. En definierad

beräkningsmodell ökar även transparensen för handläggningen och förutsägbarheten av de försäkrades SGI. Fråga uppstår därmed om hur en sådan beräkningsmodell ska se ut.

För att öka legitimiteten för en beräkningsmodell bör en utgångspunkt vara att den inte bara ska vara enkel att förstå, utan den ska även så långt som möjligt ha koppling till adekvat lagstiftning.

Enligt 25 kap 17 § SFB får semesterersättning inte ingå i SGI till ett högre belopp än vad den försäkrade skulle ha fått i lön för arbete under motsvarande tid. För att SGI ska beräknas korrekt för en försäkrad som får semesterersättning måste Försäkringskassan alltså räkna ut hur lång tid som semesterersättningen avser och vad den försäkrade skulle ha tjänat på att arbeta under lika lång tid.

En svårighet med att hitta en enhetlig beräkningsregel är fastställandet av hur mycket betald semester den försäkrade skulle ha haft rätt till om sådan ledighet hade tagits ut. Eftersom semesterlagen är dispositiv till de anställdas fördel (2 § semesterlagen) finns det därför olika kollektivavtal, men även enskilda anställningsavtal, som ger längre semesterrätt än vad semesterlagen föreskriver som minst. För att minska administrationen för alla parter och öka förutsägbarheten av de försäkrades SGI ter det sig därför som naturligt att utgå från en beräkningsregel som har sin grund i den minimirätt som anställda har tid med betald semester, det vill säga semesterlagen.

En försäkrad som är anställd hela semesteråret tjänar in 25 dagar med betald semester, om det inte finns någon frånvaro som inte är semesterlönegrundande (7 § semesterlagen). När semestern läggs ut dras fem dagar per vecka som betald semester, oavsett om den försäkrade normalt arbetar fler eller färre än fem dagar per vecka (3 a och 9 §§ semesterlagen). Det innebär att en försäkrad som är anställd ett helt år och inte har någon frånvaro som inte är semesterlönegrundande tjänar in betald semester för en period som är fem veckor lång. Är den försäkrade inte anställd hela intjänandeåret så blir antalet dagar med betald semester lägre än 25, det vill säga den betalda semesterperioden motsvarar den försäkrades anställningstid under intjänandeåret.

Eftersom semesterersättningen för behovsanställda alltid beräknas som en procent på lönen så motsvarar denna naturligt den intjänade rätten till betald semester för samma del av intjänandeåret som lönen avser. Det finns därför inget behov av att utreda den totala anställningstiden eller om det finns dagar med frånvaro som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret för denna grupp. Försäkringskassan kan istället utgå från att den tid som semesterersättningen avser förhåller sig till den försäkrades anställningstid på samma sätt som en tid om fem veckor förhåller sig till ett år.

***Beräkning och avrundning***

För att beräkna hur stor del av semesterersättningen som motsvarar vad den försäkrade skulle ha fått i lön om han eller hon istället hade arbetat, bör Försäkringskassan därför i dessa fall använda sig av denna formel:

Den försäkrades årslön (utan semesterersättning) räknas ut. Årslönen divideras sedan med antalet veckor på ett år (52) för att få fram den försäkrades lön per vecka utan semesterersättning. Denna veckolön multipliceras med fem för att få fram vad som skulle ha betalats i lön för utfört arbete under en tid som motsvarar semesterperioden. Det belopp som man då får fram är den del av semesterersättningen som kan ingå i den försäkrades SGI. Beloppet utgör alltid cirka 9,6153846 procent av den försäkrades lön.

Antalet decimaltecken ger upphov till behovet av en avrundning för att förenkla handläggningen. Vilken avrundningsregel som ska användas är dock inte givet. I avsaknad av närmare vägledning och i ljuset av att oklarheter i lagstiftningen i första hand ska drabba det allmänna och endast undantagsfall de enskilda, bör därför den avrundningsregel som är till mest fördel för de försäkrade användas. Eftersom det för de försäkrade är mest fördelaktigt att använda avrundningsregeln om upphöjning till närmaste hela procenttal, bör därför denna regel tillämpas. Detta innebär i nu aktuellt fall en avrundning upp till tio procent av de försäkrades lön.

En beräkningsmodell torde även minska behovet av att fastställa en genomsnittlig veckolön i förekommande fall. Följande skäl talar i denna riktning.

En utredning om en genomsnittlig veckolön medför en ökad administration för både de försäkrade och Försäkringskassan samt längre handläggningstid som följd, eftersom underlag behöver inlämnas och bedömas. Vad som ska anses utgöra en genomsnittlig veckolön ger även ett bedömningsutrymme, vilket i sin tur minskar förutsägbarheten av de försäkrades SGI. Eftersom man vid fastställandet av SGI normalt tar hänsyn till samtliga inkomster som den försäkrade har inom den period som ska beaktas vid beräkningen, medför det att även all semesterersättning som utges under den aktuella tiden kommer att räknas med i beräkningen. Dessa skäl talar för att en enhetlig beräkningsmodell bör användas för samtliga försäkrade som inte har månadslön.

Det finns även andra situationer än den ovan beskrivna då semesterersättning betalas ut. Det kan vara till exempel i samband med att en anställning avslutas om den försäkrade inte har hunnit ta ut sin semester i form av betald ledighet. I dessa fall bör formeln inte användas. I sådana fall behöver man istället ta ställning till om ersättningen ska ingå i SGI överhuvudtaget och i så fall hur det är lämpligt att beräkna den för att uppfylla villkoren i 25 kap. 17 § SFB.

**Aktuella bestämmelser, rättspraxis m.m.**

25 kap. 17 § SFB

2, 3 a, 5, 7, 9 och 16 b §§ semesterlagen

Prop. 1995/96:209

Mikael Westberg

Serdar Gürbüz