UMEÅ UNIVERSITET

EN SEMESTERREGEL I STRID MED EU-RÄTTEN

Värdeminskningen av sparad semester enligt AB i kommunal sektor

Henrik Johansson

Vårterminen 2026
Självständigt arbete i arbetsrätt, 15 hp
Magisterprogram med inriktning mot arbetsrätt, 60 hp
Handledare: Staffan Ingmanson

Innehållsförteckning

Förkortningar ... **3**

1 Inledning ... **4**

1.1 Bakgrund ... 4

1.2 Syfte och frågeställningar ... 5

1.3 Metod och material ... 6

1.4 Avgränsningar ... 8

1.5 Disposition ... 8

2 Rättsliga utgångspunkter ... **9**

2.1 Semesterlagen, AB och semidispositiviteten ... 9

2.2 EU-rättens företräde, direkt effekt och EU-stadgan ... 11

3 Deltidsarbete och indirekt könsdiskriminering ... **14**

3.1 Deltidsdirektivet och dess svenska genomförande ... 14

3.2 Indirekt könsdiskriminering ... 15

4 Semestervillkoren i AB under EU-rättslig prövning ... **17**

4.1 Semesterlön och sparande av semester enligt AB ... 17

4.2 Tirolmålet och efterföljande praxis ... 19

4.3 Värdeminskningen bedömd mot EU-rätten ... 20

5 Rättsliga konsekvenser ... **24**

5.1 Arbetstagarens krav mot arbetsgivaren ... 24

5.2 Preskriptionsfrågan ... 26

5.3 Gränsen för facklig behörighet ... 29

5.4 Parternas passivitet efter Tirolmålet ... 31

6 Avslutande analys ... **35**

Käll- och litteraturförteckning ... **39**

Offentligt tryck ... 39

Offentligt tryck från EU ... 39

Rättspraxis ... 39

Kollektivavtal, avtalskommentarer och partsdokument ... 40

Litteratur ... 41

Övriga källor ... 41

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
ECLI	Europeisk identifikator för rättspraxis
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG	Europeiska gemenskapen
EGT	Europeiska gemenskapernas officiella tidning
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
EUT	Europeiska unionens officiella tidning
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OFR/S,P,O	Offentliganställdas Förhandlingsråd, förbundsområdena Statstjänstemän, Poliser och Officerare
Saco	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1 Inledning

1.1 Bakgrund

En 64-årig kvinna har arbetat heltid i den kommunala välfärden under hela sitt yrkesliv. Under åren har hon samlat 30 sparade semesterdagar, intjänade under decennier av heltidsarbete. Inför pensionen försämras hennes hälsa och hon går ner till 25 procents sysselsättningsgrad under sitt sista yrkesverksamma år. Vid pensionsavgången betalas de sparade dagarna ut som semesterersättning, och beräkningen sker enligt kollektivavtalets modell. Enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 27 mom. 15 beräknas semesterlönen inte utifrån den sysselsättningsgrad som gällde när arbetet utfördes, utan utifrån den sysselsättningsgrad som gäller vid uttagstillfället. Från den dag hon går ner i tid minskar värdet på hennes intjänade semester med 75 procent.

Exemplet är inte unikt. Samma regel kan drabba arbetstagare i kommunal sektor[1] som av exempelvis hälsoskäl, familjeskäl eller åldersrelaterad nedsättning minskar sin arbetstid efter att ha samlat semesterdagar under högre sysselsättningsgrad. AB innehåller, till skillnad från semesterlagen (1977:480), ingen bortre tidsgräns för när sparade dagar måste tas ut. Värdeminskningen kan därmed träffa förmåner intjänade decennier tidigare. När ett kollektivavtal som AB systematiskt sänker värdet på redan intjänad semester vid sänkt sysselsättningsgrad, uppstår frågan om förenligheten med EU-rätten, särskilt rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete (deltidsdirektivet). Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) har redan prövat en likartad regel. I mål C-486/08, *Tirol* från 2010, slog domstolen fast att semester intjänad under heltid inte får förlora sitt ekonomiska värde när arbetstagaren senare går ner i arbetstid.

Rätten till årlig betald semester är en grundläggande social rättighet i EU-rätten, skyddad av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) och konkretiserad i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet), särskilt artikel 7.

Frågan rör hela den kommunala sektorn. Kommuner och regioner sysselsätter drygt 1,3 miljoner arbetstagare, varav drygt tre av fyra är kvinnor.[2] Arbetstagarnas anställningsvillkor regleras genom AB. På arbetsgivarsidan tecknas avtalet av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). På arbetstagarsidan står fackliga organisationer från alla tre centralorganisationerna,

[1] Med kommunal sektor avses i denna uppsats kommuner och regioner.
[2] SKR, *Personalen i välfärden 2024*, s. 6.

nämligen Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco). Bland fackförbunden finns Kommunal, Vision, Vårdförbundet, Sveriges läkarförbund och förbund inom AkademikerAlliansen. Deltidsarbete är utbrett i sektorn, särskilt inom vård och omsorg.[3] Frågan rör avtalsrätt, EU-rätt och diskrimineringsrätt. Det särskilda med AB § 27 mom. 15 är att bestämmelsen har bestått genom flera avtalsförnyelser under de 16 år som gått sedan Tirolmålet, trots att målet väckte frågan om bestämmelsens förenlighet med EU-rätten.

I praktiken finns det inte någon särskild utomstående tillsyn som löpande prövar om kollektivavtal är förenliga med EU-rätten. När både arbetsgivarsidan och de fackliga organisationerna står bakom samma villkor, finns det inget som rättar felet inifrån. Värdeminskningen framgår inte av själva avtalstexten utan först av SKR:s arbetsgivarinriktade avtalskommentarer och skrifter samt av hur modellen tillämpas.[4] Det gör problemet svårt att upptäcka för den enskilda arbetstagaren.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka hur AB § 27 mom. 15 förhåller sig till EU-rätten och analysera vilka rättsliga konsekvenser en konflikt kan få för arbetstagare, arbetsgivare och fackliga organisationer. Uppsatsen analyserar också parternas passivitet efter Tirolmålet och deras möjligheter att rätta konflikten.

Frågeställningarna är följande.

1. Strider AB § 27 mom. 15 mot deltidsdirektivets diskrimineringsförbud, och kan bestämmelsen utgöra indirekt könsdiskriminering?

2. Vilka rättsliga konsekvenser kan en konflikt mellan AB § 27 mom. 15 och EU-rätten få i kommunal sektor, särskilt för arbetstagarens krav mot arbetsgivaren, preskription och gränserna för facklig behörighet?

3. Hur ska parternas passivitet efter Tirolmålet förstås, och vilka slutsatser kan dras om kollektivavtalsparternas möjlighet att rätta konflikten mellan AB § 27 mom. 15 och EU-rätten?

[3] SKR, *Personalen i välfärden 2024*, s. 71–72.
[4] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15; SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 52 och 54.

1.3 Metod och material

För att uppfylla uppsatsens syfte tillämpas en rättsdogmatisk metod. Den innebär att fastställa gällande rätt genom att tolka innehållet i de rättskällor som har auktoritet, alltså lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Rättsdogmatiken används i tre delar som följer uppsatsens disposition, nämligen kartläggande, kritisk och konstruktiv rättsdogmatik.[5]

Den kartläggande delen behandlas först, eftersom rättsläget måste klarläggas innan det kan granskas kritiskt.[6] Den omfattar semesterlagens reglering av sparad semester, beräkningsmodellen i AB och de EU-rättsliga utgångspunkterna, bland annat deltidsdirektivet, arbetstidsdirektivet och EU-stadgan, samt förbudet mot indirekt könsdiskriminering och Tirolmålet med senare praxis. Kartläggningen ger en överblick av regleringen och en grund för den fortsatta granskningen, och ligger främst i kapitel 2 och 3 samt i avsnitt 4.1 och 4.2.

Den kritiska delen granskar om regleringen är förenlig med EU-rätten. Bedömningsgrunden är deltidsdirektivets diskrimineringsförbud, Tirolmålet och det EU-rättsliga skyddet för årlig betald semester, och AB § 27 mom. 15 prövas främst mot dessa. Det är alltså fråga om en prövning mot bindande rättsregler, inte en bedömning av om regeln är lämplig.[7] Granskningen ligger främst i avsnitt 4.3 och i kapitel 5, särskilt avsnitt 5.4 om parternas passivitet. Hur bestämt en slutsats formuleras beror på vilket slags stöd den har. Bedömningen av värdeminskningen har starkast stöd i Tirolmålet och formuleras därför med störst säkerhet. Bedömningen av indirekt könsdiskriminering har delvis stöd i statistik och formuleras därför försiktigare. Frågan om facklig behörighet är oprövad i detta sammanhang och formuleras därför med störst försiktighet.

Den konstruktiva delen behandlar hur de problem som granskningen visar kan lösas.[8] Den delen måste hållas isär från frågan om vad gällande rätt redan kräver. Lösningen behöver inte vara ny lagstiftning, utan kan ligga inom kollektivavtalet, genom att parterna ändrar AB § 27 mom. 15 och träffar en överenskommelse om ersättning för redan uppkomna anspråk. Att en värdebevarande beräkning redan finns i flera centrala kollektivavtal visar att en sådan lösning är praktiskt möjlig. Detta diskuteras främst i kapitel 6.

Eftersom huvudfrågan gäller förhållandet mellan ett kollektivavtal och EU-rätten får EU-domstolens praxis särskild betydelse. Svensk rätt som genomför direktiven ska så långt det är

[5] Hjertstedt, 2019, s. 167.
[6] Hjertstedt, 2019, s. 167–170.
[7] Hjertstedt, 2019, s. 171–172.
[8] Hjertstedt, 2019, s. 172.

möjligt tolkas i enlighet med direktiven och EU-domstolens praxis.[9] Tirolmålet är det viktigaste enskilda avgörandet, eftersom det rör frågan om semester som tjänats in under högre sysselsättningsgrad får minska i värde när arbetstagaren senare arbetar deltid. Vid bedömningen utgår uppsatsen från EU-domstolens egen metod. Domstolen läser rätten till årlig betald semester utifrån sitt syfte. Inskränkningar i den rätten tolkas däremot strikt.[10]

Materialet har valts utifrån uppsatsens frågeställningar och rättskälleläran. Uppsatsen undersöker en kollektivavtalsbestämmelse, vilket ger AB en central betydelse. Uppsatsen jämför också AB med andra centrala kollektivavtal som reglerar samma beräkningsfråga.[11] Jämförelsen visar dels att en värdebevarande beräkning är praktiskt möjlig, dels att frågan har betydelse även utanför kommunal sektor. Semesterlagen och dess förarbeten används för att beskriva den nationella regleringen. Det EU-rättsliga materialet ligger till grund för prövningen av om avtalsbestämmelsen kan upprätthållas. De närliggande avgöranden som används gäller bland annat direktivs verkan mot offentliga arbetsgivare, preskription av semesteranspråk och gränserna för facklig behörighet över redan intjänade förmåner.

Frågan om semesterlön för sparade dagar vid sänkt sysselsättningsgrad tycks inte ha behandlats närmare i den juridiska litteraturen. Doktrinen används därför främst för att belysa närliggande frågor och det EU-rättsliga sammanhanget. Nyströms *EU och arbetsrätten* används för deltidsdirektivets tolkning. Ericson och Erikssons *Semesterlagen med kommentar* belyser tolkningen av semesterlagen, medan Ericson och Gärdes *Preskription i arbetsrätten* behandlar preskriptionsfrågan. Derlén, Ingmanson och Lindholms *Grundläggande EU-rätt* används för EU-rättens grundprinciper. Doktrinen behandlas inte som bindande rätt och ges lägre vikt än lag, förarbeten och prejudikat.[12] Den används i stället som tolkningsstöd.

SKR:s avtalskommentarer och skriften *Semester. Lag och avtal* saknar formell rättskällestatus, men visar hur arbetsgivarparten tolkar och beskriver AB § 27 mom. 15 och hur bestämmelsen tillämpas. Det har särskild betydelse eftersom den värdeminskning som uppsatsen analyserar inte tydligt framgår av avtalstexten, och materialet blir också relevant när parternas kännedom diskuteras. Uppsatsen använder ytterligare material utan rättskällestatus, till exempel statistik, partsdokument, facklig information, artiklar och rapporter. Materialet används inte för att

[9] Derlén m.fl., 2021, s. 35–37 och s. 117–119.
[10] Mål C-486/08, *Tirol*, punkterna 28–30.
[11] Jfr Hjertstedt, 2019, s. 168.
[12] Hjertstedt, 2019, s. 170.

fastställa gällande rätt, utan för att belysa den rättsliga frågans praktiska hantering och betydelse. Underlaget läses kritiskt, eftersom det ofta återger en parts uppfattning.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen gäller semesterlönevillkoren i AB när sysselsättningsgraden sänks. Frågan om diskriminering avgränsas till indirekt könsdiskriminering. Bestämmelsen skulle i och för sig även kunna prövas mot åldersdiskriminering, särskilt eftersom problemet kan drabba arbetstagare som går ner i tid inför pension, men praxis om deltidsarbete och kön är mer utvecklad. Principen om lika lön för kvinnor och män har funnits i fördraget sedan 1957, medan åldersdiskriminering blev en självständig diskrimineringsgrund först år 2000 genom arbetslivsdirektivet (2000/78/EG).[13]

Tyngdpunkten ligger på kommuners och regioners ansvar som offentliga arbetsgivare. Preskriptionsfrågan behandlas i avsnitt 5.2 så långt det behövs för analysen av de rättsliga konsekvenserna. De fackliga organisationernas behörighet att avtala om redan intjänade förmåner behandlas i avsnitt 5.3.

Frågan rör ett mycket stort avtalsområde. AB tillämpas även hos vissa arbetsgivare som är anslutna till Sobona, men uppsatsen avgränsas till kommuner och regioner eftersom dessa utgör huvuddelen av AB:s tillämpningsområde och eftersom deras ställning som offentliga arbetsgivare är central för den EU-rättsliga analysen.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel. Kapitel 2 redogör för semesterlagen, AB och de EU-rättsliga utgångspunkter som behövs för den fortsatta prövningen. Kapitel 3 behandlar deltidsarbete och indirekt könsdiskriminering. I kapitel 4 prövas AB § 27 mom. 15 mot EU-rätten. Kapitel 5 behandlar de rättsliga konsekvenserna om bestämmelsen inte kan upprätthållas, närmare bestämt arbetstagarens krav mot arbetsgivaren, preskriptionsfrågan, gränserna för facklig behörighet och kollektivavtalsparternas passivitet efter Tirolmålet. Kapitel 6 samlar slutsatserna och diskuterar möjliga lösningar.

[13] Nyström, 2021, s. 195–196.

2 Rättsliga utgångspunkter

Kapitlet redogör för de rättsliga utgångspunkter som behövs för prövningen av AB § 27 mom. 15. Dessa är semesterlagens semidispositivitet, EU-rättens företräde och vertikal direkt effekt samt EU-stadgans skydd.

2.1 Semesterlagen, AB och semidispositiviteten

Semesterlagen är en social skyddslagstiftning. Den ska säkerställa arbetstagarens rätt till vila och återhämtning.[14] Enligt 2 § semesterlagen är lagen i grunden tvingande men innehåller också semidispositiva regler, som parterna kan avvika från genom kollektivavtal. Parterna får avvika från vissa bestämmelser genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser. För avvikelser från andra, mer centrala bestämmelser krävs kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Kravet på kollektivavtal på central nivå ska fungera som en garanti för att avtalsfriheten inte försämrar arbetstagarnas skydd. I förarbetena till semesterlagen anges att ”avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas rättigheter enligt lagen torde strida mot lagens grunder”.[15]

Enligt 2 a § andra stycket semesterlagen får parterna genom centralt kollektivavtal avvika från bland annat 16, 16 a, 16 b och 22 §§. Det betyder att beräkningen av semesterlön, inklusive för sparade dagar, får regleras annorlunda, men bara genom kollektivavtal på central nivå.

Även 18 § semesterlagen har betydelse. Den anger att sparade semesterdagar som huvudregel ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då de sparades. Eftersom bestämmelsen inte omfattas av 2 a §, är den inte semidispositiv som 22 §, utan tvingande till arbetstagarens förmån. Det hindrar inte att kollektivavtal ger arbetstagaren bättre villkor än lagen. AB:s möjlighet att spara upp till 30 dagar utan bortre tidsgräns kan därför ses som en förmånligare regel. Problemet uppstår först när denna regel kombineras med AB:s beräkningsmodell, där semesterlönen bestäms efter sysselsättningsgraden vid uttagstillfället.

Bestämmelsen i 22 § semesterlagen reglerar hur semesterlön för sparade semesterdagar ska beräknas. Det år semesterdagarna tjänas in kallas intjänandeår och det år semestern tas ut kallas semesterår.

Enligt 22 § beräknas semesterlönen för sparade dagar på samma sätt som för ordinarie semesterdagar. Semesterlönen beräknas alltså utifrån sysselsättningsgraden under det

[14] Ericson och Eriksson, 2024, vid 2 §.
[15] Prop. 1976/77:90, s. 169.

intjänandeår som närmast föregår semesteråret, inte utifrån den sysselsättningsgrad som gällde när dagarna faktiskt sparades.[16] En arbetstagare som har sparade dagar från en period med högre sysselsättningsgrad kan därför förlora ekonomiskt värde om sysselsättningsgraden senare sänks och den lägre graden påverkar det intjänandeår som ligger till grund för beräkningen.

Det har inte alltid varit så. Före den 1 april 2010 innehöll semesterlagen en uttrycklig regel, dåvarande 23 §, som innebar att semesterlönen för sparade dagar skulle beräknas utifrån den sysselsättningsgrad som gällde när dagarna sparades. En arbetstagare som hade arbetat heltid när dagarna tjänades in fick därför heltidslön för de sparade dagarna även om arbetstagaren arbetade deltid vid uttaget.[17] Bestämmelsen skyddade på så sätt värdet av redan intjänad semester vid övergång till deltid. Regeln var dock semidispositiv, och AB hade redan då avvikit från den genom kollektivavtal, vilket utvecklas i avsnitt 4.1.

Vid 2010 års ändring av semesterlagen föreslog regeringen att den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester skulle slopas, med hänvisning till att det innebar en förenkling att låta all semesterlön beräknas på samma sätt.[18] Remissinstanserna var splittrade. LO avstyrkte med hänvisning till att arbetstagare som sparar semester riskerar att få en lägre semesterlön än de tjänat in. TCO befarade att kvinnor kan missgynnas och att arbetsgivare får incitament att behålla eller skapa deltidstjänster. Saco tillstyrkte förslaget och framhöll att det skulle medföra en väsentligt enklare hantering för arbetsgivarna.[19] Förslaget antogs och lagändringen trädde i kraft den 1 april 2010.

AB § 27 mom. 15 bygger i huvudsak på samma beräkningsprincip som 22 § semesterlagen i dess lydelse sedan 2010.[20] Semesterlönen beräknas efter den sysselsättningsgrad som gäller när semestern tas ut, inte efter den sysselsättningsgrad som gällde när dagarna tjänades in. AB:s modell är dock äldre och har bestått sedan långt före 2010, vilket utvecklas i avsnitt 4.1. Frågan i denna uppsats är inte om parterna har avtalat inom semesterlagens ram. Det har de, eftersom 22 § är semidispositiv. Frågan är i stället om AB, och i förlängningen även semesterlagens egen beräkningsregel, håller sig inom EU-rättens krav.

Även om 22 § semesterlagen är semidispositiv är parternas avtalsfrihet inte obegränsad. En kollektivavtalsavvikelse som är tillåten enligt semesterlagen måste ändå respektera EU-rätten. Det är därför inte tillräckligt att AB håller sig inom semesterlagens ram. Bestämmelsen måste

[16] Ericson och Eriksson, 2024, vid 22 §.
[17] Prop. 2009/10:4, s. 57–58.
[18] Prop. 2009/10:4, s. 58.
[19] Prop. 2009/10:4, s. 56–57.
[20] Prop. 2009/10:4, s. 5–6 och 57–58.

också kunna förenas med deltidsdirektivets krav. När deltidsdirektivet genomfördes i svensk rätt 2002 ansåg regeringen att det inte kunde uteslutas att kollektivavtal kunde innehålla diskriminerande bestämmelser.[21] Nyström beskriver samma gräns mer principiellt och menar att semidispositiv lagstiftning knappast kan godtas som direktivgenomförande om kollektivavtal kan ge sämre skydd än direktivet kräver.[22]

2.2 EU-rättens företräde, direkt effekt och EU-stadgan

EU-rätten har företräde framför nationell rätt. Svenska domstolar och myndigheter måste därför åsidosätta nationella bestämmelser som strider mot EU-rätten. Detta gäller oavsett om den motstridiga regeln finns i lag, förordning eller kollektivavtal.[23] Domstolar och myndigheter är också bundna av EU-domstolens tolkning av EU-rätten. En domstol som dömer i sista instans, normalt Arbetsdomstolen (AD) i arbetsrättsliga mål, är enligt artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) skyldig att hänskjuta tolkningsfrågor till EU-domstolen om rättsfrågan inte är klar. Om ett direktiv inte genomförs korrekt kan Europeiska kommissionen väcka talan om fördragsbrott enligt artikel 258 FEUF. Sverige har vid flera tillfällen fällts för sådana brott, och i november 2023 dömde EU-domstolen Sverige att betala 8,5 miljoner euro i ekonomiska sanktioner för att inte i tid ha genomfört 2017 års ändring av vapendirektivet.[24]

EU-direktiv riktar sig till medlemsstaterna och förutsätter normalt att det genomförs i nationell rätt. Om ett direktiv inte har genomförts i rätt tid, eller har genomförts ofullständigt eller felaktigt, kan vissa direktivbestämmelser ändå få vertikal direkt effekt. En enskild kan då åberopa direktivet mot det allmänna, om bestämmelsen ger den enskilde rättigheter och är ovillkorlig, klar och precis.[25] Nationell domstol ska då åsidosätta motstridiga nationella regler. På så sätt hindras medlemsstaten från att dra nytta av sitt eget bristfälliga genomförande av EU-rätten.

EU-domstolen har tolkat begreppet staten brett. Det omfattar inte bara staten i snäv mening utan även offentliga organ och myndigheter. Det spelar ingen roll om det allmänna agerar som

[21] Prop. 2001/02:97, s. 28–29.
[22] Nyström, 2021, s. 70–71.
[23] Derlén m.fl., 2021, s. 34–35.
[24] Mål C-353/22, *Kommissionen mot Sverige*.
[25] Derlén m.fl., 2021, s. 114–117.

myndighet eller som arbetsgivare. En kommun eller region kan därför omfattas av vertikal direkt effekt i egenskap av arbetsgivare.[26]

AD 2025 nr 57 är ett aktuellt exempel. Där slog AD fast att artikel 11.1 i rådets direktiv 92/85/EEG om skydd för gravida arbetstagare (mödraskyddsdirektivet) hade direkt effekt mot två kommuner i deras egenskap av offentliga arbetsgivare.[27] Domen behandlas närmare i avsnitt 5.1.

EU-stadgan är inte tillämplig i varje arbetsrättslig tvist. Enligt artikel 51.1 gäller stadgan för medlemsstaterna endast när de tillämpar EU-rätten. Det krävs därför att den aktuella situationen har tillräcklig anknytning till EU-rätten.[28] Här finns en sådan anknytning genom deltidsdirektivet och, när det gäller rätten till årlig betald semester, genom artikel 7 i arbetstidsdirektivet. Artikel 7 konkretiserar den grundläggande rätten till årlig betald semester i artikel 31.2 i EU-stadgan. Stadgan blir alltså tillämplig i den del tvisten rör en EU-rättsligt reglerad semesterrätt.

Utöver att vara tillämplig här är stadgan primärrätt och har enligt artikel 6.1 i fördraget om Europeiska unionen (FEU) samma rättsliga värde som fördragen. Bestämmelsen fick särskild betydelse i EU-domstolens förenade mål C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*. Målen gällde två efterlevande som krävde ekonomisk ersättning för semester som deras avlidna makar inte hade hunnit ta ut. Den ena arbetsgivaren var en kommun och den andra en privat arbetsgivare.[29] EU-domstolen konstaterade att artikel 7 i arbetstidsdirektivet inte i sig kan åberopas i en tvist mellan enskilda, exempelvis mellan en arbetstagare och en privat arbetsgivare, eftersom direktiv som huvudregel saknar horisontell direkt effekt. Artikel 31.2 i stadgan är däremot tvingande och ovillkorlig. Domstolen fann att artikel 31.2 kan åberopas direkt även mot en privat arbetsgivare. Domstolens avgörande innebar därför att nationell rätt inte fick hindra de efterlevande från att få ekonomisk ersättning. Avgörandet visar att artikel 31.2 i stadgan kan få verkan även i en tvist mellan enskilda.[30] EU-domstolen har därefter fortsatt att tillämpa artikel 31.2, bland annat i de förenade målen C-518/20 och C-727/20, *Fraport*, och

[26] Nyström, 2021, s. 43–44.
[27] AD 2025 nr 57.
[28] Derlén m.fl., 2021, s. 45; Ingmanson, 2021, s. 614–615.
[29] Förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkterna 10–12.
[30] Förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkterna 72–73, 78 och 84–92 samt domslutet punkt 2.

i mål C-120/21, *LB*. I LB-målet underkändes tillämpningen av en nationell preskriptionsregel när arbetstagaren inte hade fått verklig möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester.[31]

Rätten till årlig betald semester följer därmed inte bara av arbetstidsdirektivet. Den har också en egen grund i stadgan. Skyddet omfattar både ledigheten och semesterlönens ekonomiska värde. EU-domstolen har dessutom beskrivit den intjänade rätten till årlig betald semester, sedd ur ett ekonomiskt perspektiv, som av strikt förmögenhetsrättslig karaktär.[32] Det innebär att den ekonomiska delen är en självständig fordran som inte försvinner bara för att arbetstagaren senare slutar eller avlider.

[31] Förenade målen C-518/20 och C-727/20, *Fraport*; mål C-120/21, *LB*, punkterna 32, 35–36 och 56–57.
[32] Förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkt 48.

3 Deltidsarbete och indirekt könsdiskriminering

Kapitlet behandlar de två EU-rättsliga grunder som AB § 27 mom. 15 ska prövas mot, först deltidsdirektivets diskrimineringsförbud och därefter förbudet mot indirekt könsdiskriminering.

3.1 Deltidsdirektivet och dess svenska genomförande

Deltidsdirektivet bygger på ett ramavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer på EU-nivå. Det förhandlades fram år 1997 inom den sociala dialogen och gjordes därefter bindande genom ett direktiv.[33] Syftet med avtalet är dels att motverka diskriminering av deltidsarbetande, dels att underlätta utvecklingen av frivilligt deltidsarbete. Diskrimineringsförbudet finns i klausul 4 i ramavtalet. Deltidsarbetande får inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, såvida det inte finns objektiva skäl för särbehandlingen. Samtidigt tillåter klausul 4.2 att vissa förmåner får proportioneras efter arbetstidens omfattning enligt principen om tidsproportionalitet. Det innebär exempelvis att tjänstepension får beräknas på den faktiska arbetstiden, inte som om arbetet utförts på heltid.[34]

I Sverige genomfördes direktivet främst genom lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, fortsättningsvis 2002 års deltidslag, som trädde i kraft den 1 juli 2002.[35] Regeringen konstaterade att parterna inte var ense om att genomföra direktivet genom kollektivavtal. Därför genomfördes direktivet genom lag. Lagstiftaren konstaterade också uttryckligen att diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal inte kunde uteslutas.[36]

Diskrimineringsförbudet i klausul 4 kan även omfatta semesterförmåner. I Tirolmålet framhöll EU-domstolen, med stöd av artikel 7 i arbetstidsdirektivet och tidigare praxis, att rätten till årlig betald semester är en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Skyddet gäller inte bara ledigheten utan också semesterförmånens ekonomiska värde.[37]

[33] Deltidsdirektivet, skälen 8 och 9 samt artikel 1.
[34] Ramavtalet om deltidsarbete, klausulerna 1 och 4; prop. 2001/02:97, s. 41.
[35] Prop. 2001/02:97, s. 1 och 5–7.
[36] Prop. 2001/02:97, s. 29.
[37] Mål C-486/08, *Tirol*, punkterna 28–33.

3.2 Indirekt könsdiskriminering

En bestämmelse kan vara könsneutral till sin utformning men ändå innebära indirekt könsdiskriminering. Det gäller om den i praktiken missgynnar det ena könet i betydligt högre utsträckning än det andra. Det skiljer sig från direkt könsdiskriminering, som finns när en bestämmelse uttryckligen särbehandlar på grund av kön eller bara kan drabba ett kön, exempelvis missgynnande av gravida. Förbudet har sin grund i EU-rätten. Artikel 157 FEUF slår fast principen om lika lön för kvinnor och män. Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om likabehandling av kvinnor och män (likabehandlingsdirektivet) definierar i artikel 2.1 b indirekt könsdiskriminering som en situation där en skenbart neutral bestämmelse särskilt missgynnar personer av ett kön jämfört med det andra. Motsvarande förbud finns i 1 kap. 4 § 2 p. diskrimineringslagen (2008:567). AB § 27 mom. 15 är formellt neutral och behandlar arbetstagare lika oavsett kön. Bestämmelsen är därför inte direkt könsdiskriminering. Frågan är i stället om beräkningsregeln i AB missgynnar kvinnor i sådan utsträckning att den utgör indirekt könsdiskriminering.

För indirekt diskriminering krävs i regel tre förutsättningar. Det ska finnas en neutral bestämmelse som särskilt missgynnar en viss grupp. En jämförelse mellan grupperna, ofta grundad på statistik, måste visa att det ena könet drabbas i väsentligt högre utsträckning. Slutligen måste en proportionalitetsprövning göras. En bestämmelse som särskilt missgynnar kvinnor är tillåten endast om den objektivt kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte.[38]

Kopplingen mellan deltidsarbete och indirekt könsdiskriminering är väl etablerad i EU-domstolens praxis. Redan i mål 170/84, *Bilka*, uttalade EU-domstolen att ett företag som utesluter deltidsarbetande från sitt pensionssystem bryter mot artikel 119 i EEG-fördraget, nuvarande artikel 157 FEUF, om åtgärden drabbar betydligt fler kvinnor än män och arbetsgivaren inte kan visa att den kan förklaras av objektivt grundade faktorer som saknar samband med könsdiskriminering.[39] I de förenade målen C-184/22 och C-185/22, *Kuratorium* från 2024, bekräftade domstolen principen. Den slog där fast att fasta tröskelvärden för övertidsersättning, som inte anpassas för deltidsarbetande, kan utgöra indirekt könsdiskriminering om bestämmelsen missgynnar betydligt fler kvinnor än män.[40] Domen visar att deltidsdirektivets skydd och den allmänna diskrimineringsrätten kan tillämpas samtidigt.

[38] Andersson m.fl., 2023, s. 151–152; förenade målen C-184/22 och C-185/22, *Kuratorium*, punkt 64.
[39] Mål 170/84, *Bilka*, punkterna 29–31.
[40] Förenade målen C-184/22 och C-185/22, *Kuratorium*, domslutet punkt 2.

Den kommunala sektorn är starkt könsuppdelad. Drygt tre av fyra anställda i kommuner och regioner är kvinnor. Enligt SKR:s personalstatistik 2024 sänker kvinnor dessutom sin sysselsättningsgrad oftare än män, tydligast i åldrarna 30–39 år och från 60 år och uppåt, där könsgapet i heltidsarbete också är störst.[41] Mycket talar därför för att den grupp som typiskt sett minskar sin arbetstid och drabbas av värdeminskningen till övervägande del består av kvinnor. Offentlig statistik saknas visserligen för den grupp som sparar semester under heltid och sedan minskar sin arbetstid, men sektorns könsfördelning och deltidsmönster pekar i samma riktning.

Indirekt könsdiskriminering kan prövas som en egen fråga. Det får processuell betydelse, eftersom Diskrimineringsombudsmannen (DO) enligt 4 kap. 1 § diskrimineringslagen har tillsyn över den lagen men inte över 2002 års deltidslag. Tvisten kan därmed drivas under diskrimineringslagen, av arbetstagaren själv, av DO eller av en ideell förening enligt 6 kap. 2 § diskrimineringslagen. Talan och preskription behandlas närmare i kapitel 5.

[41] SKR, *Personalen i välfärden 2024*, s. 6–7 och 70.

4 Semestervillkoren i AB under EU-rättslig prövning

De rättsliga utgångspunkterna ska nu tillämpas på AB § 27 mom. 15. Kapitlet prövar bestämmelsen mot deltidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Först behandlas bestämmelsens innehåll och tillämpning, därefter Tirolmålet och senare praxis, och kapitlet avslutas med bedömningen mot EU-rätten.

4.1 Semesterlön och sparande av semester enligt AB

AB § 27 mom. 15 anger att semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön består av löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Löpande semesterlön ”utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.” Avtalstexten innehåller ingen hänvisning till 22 § semesterlagen och anger inte uttryckligen att sysselsättningsgraden vid uttagstillfället ska vara avgörande. Det framgår inte heller att sparade semesterdagar ska beräknas på annat sätt än innevarande års dagar.[42]

SKR:s avtalskommentarer klargör dock hur bestämmelsen ska tolkas och tillämpas. Under rubriken ”löpande semesterlön” anges att arbetstagare som får ändrad sysselsättningsgrad ska få sin löpande semesterlön beräknad efter den nya nivån. Det framgår också att semesterlön för betald semesterdag, ”oavsett om semesterdagen är av innevarande års semester eller sparad”, ska beräknas på samma sätt.[43]

I SKR:s semesterskrift besvaras frågan direkt. Sparad semester som betalas ut i pengar beräknas utifrån den anställning som gäller vid uttaget, både lönebelopp och sysselsättningsgrad. Skriften anger också att semesterersättning vid anställningens slut beräknas efter sysselsättningsgraden den sista anställningsdagen. Arbetstagaren kan därför inte undgå värdeminskningen genom att spara dagarna tills anställningen upphör. Värdeminskningen uppstår oavsett om de sparade dagarna tas ut som betald ledighet eller betalas ut i pengar, eftersom beräkningen i båda fallen knyts till sysselsättningsgraden vid uttaget.[44]

En första skillnad mellan AB och 22 § semesterlagen är att lagen utgår från sysselsättningsgraden under det intjänandeår som närmast föregår semesteråret. AB utgår i stället från den lön och sysselsättningsgrad som gäller när den sparade semesterdagen tas ut. Följden blir att varje sparad dag värderas enligt AB efter arbetstagarens aktuella anställning vid

[42] AB 25, § 27 mom. 15.
[43] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15.
[44] SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 52 och 54. Skriften är framtagen av avdelningen för arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Regioner.

uttaget, inte efter den sysselsättningsgrad som gällde när dagen tjänades in. Vid oförändrad sysselsättningsgrad mellan åren ger reglerna samma resultat. När sysselsättningsgraden därefter sänks, slår värdeminskningen omedelbart igenom enligt AB, medan 22 § semesterlagen fördröjer värdeminskningen upp till ett semesterår.[45]

En skillnad med mer långtgående följder är att AB saknar semesterlagens tidsgräns för uttag av sparade dagar. Enligt 18 § semesterlagen ska en sparad semesterdag läggas ut inom fem år. AB innehåller ingen motsvarande tidsgräns, utan endast ett tak på 30 sparade dagar enligt AB § 27 mom. 18. Konsekvensen är att en arbetstagare under AB kan ha samlat 30 sparade dagar under stora delar av arbetslivet, ibland under decennier av heltidsarbete. När sysselsättningsgraden sedan sänks, träffar värdeminskningen omedelbart förmåner som tjänats in långt tidigare.[46]

Det är inte det obegränsade sparandet som är problematiskt. 18 § semesterlagen hindrar inte kollektivavtal som ger bättre villkor än lagen. Problemet uppstår först när den förmånliga sparanderegeln kombineras med AB:s beräkningsmodell, där värdet av sparade dagar minskar när sysselsättningsgraden senare sänks.

Modellen är inte ny. Redan i AB 89 angavs att den löpande semesterlönen var den lön som utgick under semestern, med tillägg för eventuellt kallortstillägg. I AB 00 återkom samma grundmodell utan kallortstillägget. Samma beräkningsmodell finns också i AB 05 och har behållits i avtalets senare versioner, från AB 10 till AB 25.[47] Modellen har alltså bestått under hela den tid som deltidsdirektivet har varit bindande för Sverige.

Redan i kommentaren till AB 05, utgiven av dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta, förklaras modellen. Kommentaren anger att löpande semesterlön motsvarar den lön arbetstagaren skulle ha haft utan semester. Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas lönen efter den ändrade graden, och samma beräkningssätt gäller oavsett om semesterdagen hör till innevarande års semester eller är sparad.[48] Beräkningsmodellen har därför haft tydligt stöd i avtalsdokumentationen.

Någon tydlig offentlig invändning från de fackliga organisationerna mot modellen har inte framkommit i det material som har gått att hitta. De flesta förbund lägger sin information om semesterberäkning bakom inloggning för medlemmar, vilket gör den svår att granska utifrån.

[45] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15.
[46] AB 25, § 27 mom. 18.
[47] AB 89, § 27 mom. 13 c; AB 00, § 27 mom. 13; AB 05, AB 10, AB 12, AB 13, AB 14, AB 17, AB 20 och AB 25, § 27 mom. 15.
[48] Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta, *Kommentar till Allmänna bestämmelser AB 05*, 2005, vid § 27 mom. 15; AB 05, § 27 mom. 15.

Naturvetarnas vägledning är däremot öppet tillgänglig. Naturvetarna, som är part i AB genom AkademikerAlliansen, beskriver där att semesterlönen enligt många kollektivavtal kan utgå från den lön som gäller vid semestertillfället, även när det gäller sparade dagar som tjänats in under en tidigare högre sysselsättningsgrad.[49]

Ett räkneexempel visar effekten. En arbetstagare med 32 000 kronor i månadslön har arbetat heltid och sparat 30 semesterdagar. Om arbetstagaren går ner till 25 procent beräknas de sparade dagarna efter den nya sysselsättningsgraden. Värdet på dagarna minskar då med 75 procent. I exemplet motsvarar det ungefär 40 000 kronor, om även skillnaden i semesterdagstillägg räknas med.[50]

4.2 Tirolmålet och efterföljande praxis

I Tirolmålet prövade EU-domstolen en lag i den österrikiska delstaten Tyrolen om delstatens anställda. Liksom svenska kommunalanställda hade de en offentlig arbetsgivare. Målet gällde en tvist mellan det centrala företagsrådet för delstatssjukhusen i Tyrolen och delstaten Tyrolen som arbetsgivare. Den centrala frågan var om klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete hindrar en tyrolsk bestämmelse. Den innebar att ännu inte uttagen semester skulle anpassas när en arbetstagare gick från heltid till deltid, så att arbetstagaren antingen fick sin rätt till semester nedsatt eller bara kunde ta ut semestern med en lägre semesterlön.[51]

EU-domstolen förklarade den tyrolska bestämmelsen oförenlig med EU-rätten, särskilt deltidsdirektivets klausul 4. Domstolen framhöll att rätten till årlig betald semester är en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Syftet är att säkerställa arbetstagarens behov av vila och återhämtning, och principen får inte tolkas restriktivt. Semester som tas ut vid ett senare tillfälle än under den period då den tjänades in har inte något samband med den tid som arbetstagaren arbetar under den senare perioden. Kortare arbetstid efter övergången från heltid till deltid ska därför inte påverka rätten till semester som redan tjänats in under heltidsarbete. Domstolen konstaterade också att principen om tidsproportionalitet kan tillämpas på semester som tjänas in under deltid, men inte retroaktivt på semester som redan tjänats in under heltid.

[49] Naturvetarna, ”Rätt till sparade semesterdagar vid ändrad sysselsättningsgrad”, [naturvetarna.se], 14 november 2024, hämtad 2026-03-23.
[50] AB 25, § 27 mom. 15; SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132. Egen överslagsberäkning. Vid heltid är semesterlönen per dag cirka 1 666 kronor och vid 25 procent cirka 417 kronor. Skillnaden 1 250 kronor gånger 30 dagar ger cirka 37 500 kronor, och med skillnaden i semesterdagstillägg uppgår förlusten till cirka 40 000 kronor.
[51] Mål C-486/08, *Tirol*, punkt 27.

Domstolens resonemang bygger därmed på att redan intjänad semester har ett eget värde som inte får minskas i efterhand.[52]

Efterföljande praxis har bekräftat samma grundläggande synsätt. I mål C-660/20, *Lufthansa CityLine*, fann EU-domstolen att fasta tröskelvärden för tilläggsersättning, som inte anpassas till deltidsarbetandes sysselsättningsgrad, innebär en mindre förmånlig behandling. I *Kuratorium* bekräftade EU-domstolen samma princip för övertidsersättning inom hälso- och sjukvården. Domstolen slog där även fast att sådana tröskelvärden kan innebära indirekt könsdiskriminering om bestämmelsen missgynnar betydligt fler kvinnor än män.[53] Varken *Lufthansa CityLine* eller *Kuratorium* rörde sparad semester, men båda visar att EU-domstolen inte stannar vid regelns formella utformning, utan ser till hur den faktiskt slår mot deltidsarbetande.

4.3 Värdeminskningen bedömd mot EU-rätten

Frågan är om AB § 27 mom. 15 kan tillämpas när bestämmelsen leder till att semester som redan tjänats in under en högre sysselsättningsgrad minskar i värde. Bedömningen görs mot deltidsdirektivets diskrimineringsförbud och 2002 års deltidslag. Eftersom 2002 års deltidslag genomför deltidsdirektivet, ska det svenska diskrimineringsförbudet så långt det är möjligt tolkas i enlighet med direktivet och Tirolmålet. Mot kommuner och regioner kan klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete dessutom åberopas genom vertikal direkt effekt.[54]

AB § 27 mom. 15 får i den avgörande delen samma effekt som den ordning EU-domstolen underkände i Tirolmålet. En redan intjänad semesterförmån påverkas av en senare minskning av arbetstiden. Semesterlönen för sparade dagar beräknas efter sysselsättningsgraden vid uttagstillfället, inte efter sysselsättningsgraden vid intjänandet.

I Tirolmålet fick outtagen semester bara föras över till året efter intjänandet.[55] AB saknar en sådan tidsgräns. Värdeminskningen kan därför träffa dagar som tjänats in långt tidigare. Följderna kan bli mer långtgående under AB än i Tirolmålet.

[52] Mål C-486/08, *Tirol*, punkterna 28–33 och 35.
[53] Mål C-660/20, *Lufthansa CityLine*, domslutet punkt 1; förenade målen C-184/22 och C-185/22, *Kuratorium*, domslutet punkterna 1–2.
[54] Mål C-486/08, *Tirol*, punkterna 22–26.
[55] Mål C-486/08, *Tirol*, punkt 15.

AB:s beräkningsmodell gällde redan före 2010, vilket framgår av avsnitt 4.1. Att 22 § semesterlagen sedan 2010 följer i huvudsak samma grundprincip förändrar inte bedömningen, eftersom EU-rättens företräde gäller framför både lag och kollektivavtal.

En tänkbar invändning är att regeln kan slå åt båda hållen. Den som går ner i tid förlorar, medan den som går upp i tid kan vinna på samma regel. Det argumentet övertygar dock inte. För det första ska prövningen enligt klausul 4 utgå från om den berörda deltidsarbetande arbetstagaren behandlas mindre förmånligt än en jämförbar heltidsarbetande.[56] För det andra skapar regeln inte någon egentlig balans. Den som går ner i tid efter en längre period med högre sysselsättningsgrad riskerar att förlora värdet av många sparade dagar. Den som går upp i tid kan visserligen vinna på regeln, men det förändrar inte att deltidsarbetande som tidigare tjänat in semester under högre sysselsättningsgrad behandlas mindre förmånligt. Regeln får alltså inte neutral effekt, även om den till sin utformning kan slå åt båda hållen.

Bestämmelsen måste även prövas utifrån förbudet mot indirekt könsdiskriminering. Som redovisats i avsnitt 3.2 talar statistiken för att regeln i praktiken missgynnar en grupp som till övervägande del består av kvinnor. Värdeminskningen blir dessutom störst för den som har arbetat heltid länge och därefter går ner i tid sent i arbetslivet. Kvinnor är överrepresenterade både bland de anställda generellt och bland dem som går ner i tid.[57]

Frågan blir då om missgynnandet kan rättfärdigas. Det kräver ett berättigat syfte och att de medel som används är lämpliga och nödvändiga. Något berättigat syfte som väger tillräckligt tungt har inte framkommit. Att AB:s beräkningsmodell är administrativt enkel, vilket också var skälet bakom 2010 års ändring av semesterlagen, kan inte i sig motivera att redan intjänade rättigheter minskar i värde. Inte heller räcker argumentet att semesterlönen ska motsvara den aktuella anställningen vid uttagstillfället. Det är just den utgångspunkten som Tirolmålet underkände för semester som redan tjänats in under heltidsarbete. Argumenten för att försvara regeln är därför svaga.

En jämförelse med andra avtalsområden stöder slutsatsen att värdeminskningen inte är nödvändig. I flera av Vårdföretagarnas vård- och omsorgsavtal finns en uttrycklig regel om ändrad sysselsättningsgrad. Regeln innebär att den aktuella månadslönen ska proportioneras efter sysselsättningsgraden under intjänandeåret, om den skiljer sig från sysselsättningsgraden vid semestertillfället. Samma modell finns i avtalen med Vårdförbundet, Vision och

[56] Klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete.
[57] SKR, *Personalen i välfärden 2024*, s. 6–7 och 70.

Akademikerförbunden samt Sveriges läkarförbund.[58] Då behåller sparade dagar som tjänats in under heltid sitt värde även om arbetstagaren senare går ner i tid.

En liknande värdeminskande modell finns däremot i det statliga villkorsavtalet. Semesterlönen utgörs där av den aktuella lönen under semestern, och denna bygger på den individuella lönen, som motsvarar anställningens omfattning. Eftersom semesterlönen för sparade dagar beräknas på samma sätt minskar värdet av sparade semesterdagar om arbetstagaren senare går ner i sysselsättningsgrad.[59]

Jämförelsen leder till två slutsatser. För det första är en värdebevarande beräkning praktiskt möjlig, eftersom den redan används i flera centrala kollektivavtal i privat sektor. För det andra visar det statliga villkorsavtalet att samma problem som i AB kan finnas även utanför kommunal sektor. Enligt 2 a § semesterlagen kan avvikelse från 22 § göras genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, och därmed kan problemet lösas utan lagändring. En sådan lösning motsvarar i sak vad semesterlagen föreskrev före 2010, det vill säga att semesterlön för sparade dagar beräknades efter sysselsättningsgraden vid intjänandet. AB-parterna har dock inte använt detta utrymme, trots flera avtalsförnyelser sedan Tirolmålet och trots att flera av dem själva är parter i kollektivavtal med Vårdföretagarna där frågan om ändrad sysselsättningsgrad lösts på ett sätt som är förenligt med EU-rätten.

Regleringen i AB visar samtidigt att värdet på sparade semesterdagar kan skyddas inom avtalet. Av SKR och Sobonas kommentar framgår att den löpande semesterlönen vid hel ledighet beräknas utifrån den sysselsättningsgrad som hade gällt om arbetstagaren inte varit ledig. Samma princip tillämpas vid partiell ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller rehabilitering.[60] Värdet på sparade dagar bevaras alltså i dessa situationer. Samma princip gäller vid anställningens upphörande, om arbetstagaren vid sista anställningsdagen var sjuk eller helt tjänstledig. Detta gäller oavsett om anställningen upphör genom uppsägning, pensionsavgång eller dödsfall.[61] Vid partiell sjukersättning och annan faktisk sänkning av sysselsättningsgraden gäller däremot AB:s huvudregel. Då beräknas semesterlönen efter den lägre graden, vilket

[58] Vårdföretagarna och Vårdförbundet, Kollektivavtal, allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet, § 15 mom. 7 och 9; Vårdföretagarna, Vision och Akademikerförbunden, samma avtal, § 15 mom. 7 och 9; Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund, Kollektivavtal, allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och bransch Äldreomsorg (F), § 13 mom. 7 och 9.
[59] Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, 3 kap. 2 § samt 5 kap. 13 och 14 §§, i lydelse från och med 2026-01-01; Arbetsgivarverket, *Om semester – en vägledning för statliga arbetsgivare*, reviderad 2024-12-18, s. 5 och 24–26.
[60] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15.
[61] SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 54.

innebär att värdet på tidigare intjänade dagar minskar i motsvarande mån.[62] Det är detta senare fall som i den avgörande delen motsvarar situationen i Tirolmålet.

Tirolmålets princip får ytterligare stöd i EU-domstolens praxis om artikel 31.2 i EU-stadgan. I *Bauer och Willmeroth* framhöll domstolen att rätten till årlig betald semester omfattar både ledigheten och den ekonomiska ersättningen, och att den ekonomiska delen även har förmögenhetsrättslig karaktär.[63] Domen gällde dödsfall, inte sänkt sysselsättningsgrad, men den stärker synen att en redan intjänad semesterrätt inte får minskas i efterhand.

Sammantaget strider AB § 27 mom. 15 mot klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete. Bestämmelsen innebär att arbetstagare som senare blir deltidsarbetande behandlas mindre förmånligt när sparade semesterdagar, som tjänats in under högre sysselsättningsgrad, värderas efter en lägre sysselsättningsgrad. Det har inte framkommit några objektiva skäl som kan motivera denna värdeminskning. Slutsatsen får stöd i litteraturen. Nyström anger att det av Tirolmålet framgår att det strider mot deltidsdirektivets diskrimineringsförbud att tillämpa nationella regler som minskar värdet av semester som redan tjänats in under heltid när arbetstagaren senare övergår till deltid.[64] Mycket talar dessutom för att bestämmelsen utgör indirekt könsdiskriminering.

[62] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15; SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 54.
[63] Förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkterna 39, 48 och 60–62.
[64] Nyström, 2021, s. 347.

5 Rättsliga konsekvenser

När AB § 27 mom. 15 inte kan förenas med EU-rätten uppkommer frågan vilka följder det får. Kapitlet behandlar arbetstagarens krav mot arbetsgivaren, preskriptionsfrågan, gränsen för facklig behörighet samt parternas passivitet efter Tirolmålet och dess ekonomiska konsekvenser.

5.1 Arbetstagarens krav mot arbetsgivaren

Kommuner och regioner är offentliga arbetsgivare och kan inte undgå sitt EU-rättsliga ansvar genom att tillämpa ett kollektivavtalsvillkor som strider mot EU-rätten. AD 2025 nr 57 är ett nytt exempel på hur ett sådant ansvar kan uppstå i kommunal sektor. Målet gällde två gravida lärare i Burlövs respektive Varbergs kommun som under pandemin hade förbjudits att arbeta på grund av hälsorisker och därför fick graviditetspenning från Försäkringskassan i stället för lön. Kommunerna invände att kravet på ersättning inte kunde riktas mot dem som arbetsgivare, eftersom rätten till ersättning enligt svensk rätt i stället regleras inom socialförsäkringssystemet. Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) hade dock i HFD 2025 ref. 18 slagit fast att mödraskyddsdirektivet inte skulle tillämpas med direkt effekt av Försäkringskassan.[65] AD prövade frågan om kommunernas ansvar separat. Domstolen slog fast att artikel 11.1 i mödraskyddsdirektivet har direkt effekt och att kommunerna, som offentliga arbetsgivare, var skyldiga att tillämpa bestämmelsen oavsett om de agerade som myndighet eller som arbetsgivare. Att direktivet hade genomförts genom regler om graviditetspenning hos Försäkringskassan befriade därför inte kommunerna från skyldigheten att säkerställa arbetstagarnas rätt enligt direktivet. Kommunerna blev skyldiga att betala mellanskillnaden mellan graviditetspenningen och ordinarie lön, med ränta. AD ansåg också att diskrimineringsersättningen i och för sig borde bestämmas till 60 000 kronor per person, men satte ned beloppet till 40 000 kronor eftersom kommunerna hade följt svensk rätt och i viss mening kunde anses ha agerat i god tro.[66]

När det gäller AB:s beräkning av sparade semesterdagar, ser situationen annorlunda ut. Genom 2010 års ändring fick semesterlagen en närliggande beräkningsmodell, men AB:s modell fanns långt dessförinnan och avvek redan då från semesterlagens dåvarande skydd för värdet av sparade dagar, vilket behandlats i avsnitt 2.1. Även det skyddet var semidispositivt och kunde frångås genom kollektivavtal. Modellen kunde alltså stödjas på semesterlagens möjlighet till

[65] HFD 2025 ref. 18.
[66] AD 2025 nr 57.

kollektivavtalade avvikelser, men det innebär inte att den står fri från EU-rättslig prövning. Vid en sådan prövning blir frågan, på samma sätt som i mödraskyddsfallet, om en offentlig arbetsgivare kan tillämpa nationella regler eller kollektivavtalsvillkor som leder till ett resultat som strider mot EU-rätten.

En skillnad gäller dock utrymmet för att jämka ersättningen. I mödraskyddsfallet sattes diskrimineringsersättningen ned eftersom kommunerna hade följt svensk rätt och i viss mening kunde anses ha agerat i god tro. Att en kommun tillämpat AB är däremot inte i sig ett starkt argument för god tro, eftersom ett kollektivavtal inte kan åberopas mot EU-rätten. Det som möjligen skulle kunna anföras är att AB:s beräkning ligger nära 22 § semesterlagen, men AB går längre än lagen genom att sakna bortre tidsgräns för sparande och knyta värdet till uttagstidpunkten. Till detta kommer att den EU-rättsliga principen klargjordes redan genom Tirolmålet 2010 och att beräkningsmodellen framgår av arbetsgivarpartens egen kommentar. Skälen för en motsvarande jämkning på grund av god tro är därför svagare.

En arbetstagare som har fått semesterlönen för sparade dagar beräknad efter en lägre sysselsättningsgrad än den som gällde vid intjänandet kan kräva ekonomisk ersättning. Kravet avser mellanskillnaden mellan den semesterlön som betalats och den semesterlön som skulle ha betalats om dagarna hade värderats efter intjänandet, med ränta enligt räntelagen (1975:635). Värdeminskningen utgör, enligt bedömningen i avsnitt 4.3, en överträdelse av diskrimineringsförbudet i 2002 års deltidslag. Vid sidan av kravet på mellanskillnaden kan arbetstagaren därför få allmänt skadestånd för den kränkning som diskrimineringen innebär enligt 7 § lagen. Enligt förarbetena ska det avskräcka från överträdelser och kompensera den drabbade.[67] För kvinnliga arbetstagare kan dessutom diskrimineringsersättning utgå enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen om beräkningsmodellen bedöms utgöra indirekt könsdiskriminering. Eftersom kvinnor oftare arbetar deltid och är starkt överrepresenterade i kommuner och regioner, får regeln särskild betydelse för dem.

Talan grundas i första hand på 2002 års deltidslag. Bedömningen i avsnitt 4.3 innebär att lagens diskrimineringsförbud ska tolkas mot bakgrund av deltidsdirektivet, Tirolmålet och EU-domstolens senare praxis. Mot en kommun eller region kan klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete dessutom åberopas direkt.

Om arbetstagaren driver talan på egen hand, väcks den vid tingsrätt. Det innebär normalt att arbetstagaren själv får bekosta ombud och vid förlust riskerar att ersätta motpartens

[67] Prop. 2001/02:97, s. 46–47.

rättegångskostnader. Diskrimineringsspåret ger dessutom möjlighet att vända sig till DO, som enligt 6 kap. 2 § diskrimineringslagen kan föra talan i AD utan att arbetstagaren riskerar att behöva betala motpartens rättegångskostnader. DO driver dock bara ett fåtal av de anmälningar som kommer in och gör själv ett urval av vilka ärenden som tas vidare.[68] För den enskilde är DO därför ingen säker väg till domstolsprövning.

Det finns formellt också en facklig väg. Ett fackförbund kan föra medlemmens talan och göra gällande att tillämpningen av AB § 27 mom. 15 strider mot 2002 års deltidslag och klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete, eftersom sparade semesterdagar förlorar värde när sysselsättningsgraden senare sänks. Att bestämmelsen finns i ett kollektivavtal hindrar inte en sådan talan, eftersom EU-rättens företräde gäller även gentemot kollektivavtalade villkor. En sådan talan framstår dock som mindre sannolik i praktiken, eftersom fackförbundet då skulle behöva angripa en bestämmelse som det själv har varit med om att träffa och förnya.

5.2 Preskriptionsfrågan

Preskriptionen avgör hur stor praktisk betydelse den EU-rättsliga slutsatsen får. Värdeminskningen byggs upp under ett långt arbetsliv, medan en kort frist kan begränsa ersättningen kraftigt. Krav mot arbetsgivaren bedöms inte på samma sätt som krav mot facken, och diskrimineringsspåret har egna regler. Preskription av krav mot facken behandlas i avsnitt 5.3. Ett krav på semesterlön eller semesterersättning mot arbetsgivaren preskriberas på två år enligt 33 § semesterlagen. Talan ska väckas vid domstol inom denna frist, räknad från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som kravet gäller. För krav enligt semesterlagen avbryts preskriptionen inte genom facklig förhandling, utan genom att talan väcks i tid. Eftersom fristen räknas från semesterårets utgång, och inte från själva utbetalningen, kan den faktiska tiden bli upp till nästan tre år.[69]

Frågan är om kravet alltid begränsas av tvåårsfristen i 33 § semesterlagen, eller om fristen kan ifrågasättas på EU-rättslig grund när det gäller äldre krav. EU-domstolen har i *Fraport* slagit fast att en redan intjänad rätt till årlig betald semester inte får gå förlorad när arbetsgivaren inte i tillräckligt god tid har gett arbetstagaren möjlighet att utöva rätten.[70] I LB-målet prövades samma princip uttryckligen som en preskriptionsfråga. Domstolen underkände inte treårsfristen som sådan, utan slog fast att fristen inte fick tillämpas mot en arbetstagare som inte verkligen

[68] Diskrimineringsombudsmannen, *Årsredovisning 2025*, s. 17–18 och s. 24.
[69] Ericson och Gärde, 2023, s. 250.
[70] Förenade målen C-518/20 och C-727/20, *Fraport*.

hade getts möjlighet att utöva sin semesterrätt.[71] Det målet gällde inte värdet av sparade semesterdagar efter sänkt sysselsättningsgrad. Domstolens syn på preskription har ändå betydelse här. När arbetstagaren inte har haft en verklig möjlighet att förstå och göra gällande sin EU-rättsligt skyddade semesterrätt talar avgörandena för att fristen inte bör tillämpas strikt. Domstolen lade ansvaret för det faktiska utövandet av semesterrätten på arbetsgivaren. En arbetsgivare som själv har försvårat arbetstagarens möjlighet att kräva sin rätt bör därför inte utan vidare kunna åberopa preskription.

Sinander har anfört att EU-domstolens avgöranden innebär att korta svenska arbetsrättsliga preskriptionsfrister kan behöva omprövas när de hindrar att EU-rättsliga anspråk får genomslag. Det centrala är att effektivitetsprincipen kan kräva att arbetstagaren har haft en rimlig möjlighet att i praktiken göra sin EU-rättsliga rätt gällande, även när direktivet inte själv reglerar preskription. För att en svensk frist ska kunna sättas åt sidan krävs dessutom att den bakomliggande EU-rätten kan göras gällande i den aktuella relationen. Sinander pekar på att vissa bestämmelser i EU-stadgan kan tillerkännas verkan även mellan enskilda, eftersom stadgan är primärrätt. Det kan exempelvis gälla mellan en arbetstagare och en privat arbetsgivare. Frågan har framför allt rört artikel 31.2 om rätten till årlig betald semester.[72] Ericson och Gärde resonerar i samma riktning. De är försiktigare men utesluter inte att LB-målet kan påverka tillämpningen av tvåårsfristen i 33 § semesterlagen, särskilt om arbetstagaren inte faktiskt har kunnat ta till vara sina semesterrättigheter.[73]

Att sparade semesterdagar förlorar värde när sysselsättningsgraden sänks framgår inte av AB:s avtalstext. Det blir tydligare först i SKR:s avtalskommentarer och semesterskrift, och visar sig först när de sparade dagarna tas ut och semesterlönen betalas. Dessa dokument vänder sig dessutom till arbetsgivare och HR-personal, inte till den enskilda arbetstagaren.[74] Arbetstagaren kan då se att ersättningen har blivit lägre, men har svårt att förstå att själva minskningen kan vara fel enligt EU-rätten. Det gäller särskilt eftersom beräkningen bygger på ett kollektivavtal som både arbetsgivaren och facket behandlar som gällande. Detta stärker argumentet för att en automatisk tillämpning av tvåårsfristen i sådana fall kan strida mot den EU-rättsliga effektivitetsprincipen. Principen innebär att nationella processregler får tillämpas, men inte på

[71] Mål C-120/21, *LB*.
[72] Sinander, 2022, s. 31.
[73] Ericson och Gärde, 2023, s. 251.
[74] SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 2 och 44.

ett sätt som gör det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att göra EU-rättsliga rättigheter gällande.[75]

Om samma beräkningsmodell även bedöms utgöra indirekt könsdiskriminering gäller en annan preskriptionsordning. Då hänvisar 6 kap. 4 § diskrimineringslagen till preskriptionsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Enligt 64 § MBL ska förhandling begäras inom fyra månader från kännedom om den omständighet som yrkandet gäller och senast inom två år från att omständigheten inträffade. Det ligger nära till hands att se varje felaktig utbetalning som en ny tillämpning av beräkningsmodellen. Även här kan effektivitetsprincipen få betydelse om arbetstagaren inte haft faktisk möjlighet att förstå att regeln kan vara diskriminerande. Sinander öppnar för att resonemanget inte behöver stanna vid semesterkrav. Även diskrimineringsrättsliga anspråk kan enligt honom tänkas uppfylla kriterierna för att korta nationella preskriptionsfrister ska kunna ifrågasättas EU-rättsligt.[76] Det betyder att de svenska preskriptionsreglerna för diskrimineringsanspråk, som via 6 kap. 4 § diskrimineringslagen hänvisar vidare till korta arbetsrättsliga frister, kan ifrågasättas på samma EU-rättsliga grund som tvåårsfristen i 33 § semesterlagen.

I AD 2025 nr 57 prövades aldrig om tioårsregeln i 2 § preskriptionslagen (1981:130) var tillämplig på mellanskillnaden mellan graviditetspenning och ordinarie lön. Tioårsfristen följde alltså inte av semesterlagen. Den berodde på att parterna efter domen behandlade mellanskillnaden som en otvistig lönefordran.[77] Mellanskillnaden är dessutom en lönefordran från början, medan kravet enligt AB § 27 mom. 15 är ett krav på semesterlön där 33 § semesterlagen är specialregel. Ericson och Gärde anger att även ostridiga krav grundade på semesterlagen omfattas av specialregeln och inte av tioårsregeln i preskriptionslagen.[78] Utgångspunkten enligt svensk rätt är därför att tvåårsfristen gäller, även om den tillämpningen därefter måste bedömas mot EU-rättens effektivitetsprincip.

Sammanfattningsvis är preskriptionsläget osäkert. Tvåårsfristen i 33 § semesterlagen är utgångspunkten för kravet på semesterlön, men *Fraport* och LB-målet talar för att fristen inte bör tillämpas strikt när arbetstagaren inte haft en verklig möjlighet att göra sin EU-rättsligt skyddade rätt gällande. För krav enligt 2002 års deltidslag gäller MBL:s frister genom 9 § i den lagen. Om beräkningsmodellen även bedöms som indirekt könsdiskriminering gäller MBL:s

[75] Ericson och Gärde, 2023, s. 288.
[76] Sinander, 2022, s. 31. Jfr artikel 21 i EU-stadgan.
[77] *Lag & Avtal*, ”De för kampen för EU-rättslig ersättning till gravida”, [lag-avtal.se], 18 maj 2026, hämtad 2026-05-19.
[78] Ericson och Gärde, 2023, s. 250.

frister också genom 6 kap. 4 § diskrimineringslagen. Även dessa frister påverkas av effektivitetsprincipen.

5.3 Gränsen för facklig behörighet

Den som anser att AB strider mot EU-rätten riktar i första hand kravet mot arbetsgivaren. Frågan om de fackliga organisationernas behörighet får betydelse framför allt om arbetstagarens krav mot arbetsgivaren helt eller delvis begränsas av preskription, särskilt enligt tvåårsfristen i 33 § semesterlagen.

Fackliga organisationer är inte offentliga arbetsgivare. Ett krav mot dem kan därför inte grundas på deltidsdirektivets vertikala direkta effekt. Ett sådant krav måste i stället bygga på svenska regler om gränsen för facklig behörighet. AB har förnyats flera gånger efter Tirolmålet, senast genom AB 25. Vid varje förnyelse har facken alltså tecknat ett nytt kollektivavtal som behåller samma beräkningsmodell. AD har i ett avgörande bedömt att parterna vid en avtalsförnyelse träffat ett nytt kollektivavtal som ersatt det tidigare.[79] Frågan är om facken haft behörighet att binda medlemmarna vid en regel som kan sänka värdet av semester som redan har tjänats in.

Utgångspunkten är att fackliga organisationer har en bred behörighet att företräda sina medlemmar i frågor om anställningsvillkor. Det är en förutsättning för kollektivavtalssystemet. Ett kollektivavtal kan därför gynna vissa grupper och missgynna andra, eller rent allmänt framstå som ofördelaktigt, utan att organisationen för den skull saknar behörighet. Behörigheten har dock en gräns. Redan i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag uttalades att en facklig organisation inte utan särskilt bemyndigande från medlemmen kan ingå kollektivavtal som innebär att medlemmen avstår från en redan intjänad förmån.[80] Samma gräns framhålls i kommentaren till MBL. Organisationen får företräda medlemmen i kollektivavtalsfrågor, men inte fritt förfoga över medlemmens redan intjänade individuella rättigheter.[81]

Den gränsen syns också i AD:s praxis. I AD 1984 nr 128 ansågs en pensionsförmån höra till arbetstagarens enskilda rätt, trots att förmånen skulle betalas ut först i framtiden.[82] I AD 1995 nr 157 beskrev AD pensionsrätten som uppskjuten lön och räknade den till pensionstagarens enskilda rätt. Domstolen uttalade att organisationen i princip inte kunde förfoga över sådana

[79] AD 2021 nr 11.
[80] Prop. 1973:129, s. 232–233.
[81] Holke och Olauson, 2023, s. 218–219.
[82] AD 1984 nr 128.

pensionsförmåner utan särskilt bemyndigande från den enskilda medlemmen.[83] Även AD 1993 nr 9, som gällde semesterersättning, visar att det inte utan vidare kan antas att en arbetstagare har avstått från en redan intjänad semesterförmån.[84]

Två andra AD-avgöranden visar var gränsen går när kollektivavtal avviker från semidispositiv arbetsrättslig lagstiftning. I AD 1995 nr 108 ogiltigförklarades ett kollektivavtal som i praktiken tog bort företrädesrätten till återanställning för en stor grupp arbetstagare. Domen visar att semidispositivitet inte betyder att arbetsgivare och fack fritt kan försämra det skydd som lagen bygger på.[85] I AD 1996 nr 12 godtogs däremot ett kollektivavtal om avvikelse från företrädesrätten, eftersom avtalet hade träffats innan den uppsägning som gav upphov till företrädesrätten hade skett. Arbetstagaren hade alltså ännu inte fått någon sådan rätt som hindrade kollektivavtalsparterna från att avtala om avvikelsen.[86]

Avgörande blir därför om bestämmelsen rör framtida rättigheter, som parterna i större utsträckning kan reglera, eller rättigheter som redan har tjänats in. Sparade semesterdagar ligger nära den senare gruppen. De har tjänats in genom tidigare arbete och tas bara ut vid ett senare tillfälle. EU-domstolen har dessutom beskrivit den ekonomiska delen av rätten till betald semester som förmögenhetsrättslig.[87] Det talar för att värdet av sparad semester inte fritt kan sänkas genom ett senare kollektivavtal.

Samtidigt är behörighetsfrågan inte självklar. AB § 27 mom. 15 är en generell semesterregel och inte en konkret uppgörelse om en viss arbetstagares fordran. Bestämmelsen ligger dessutom nära 22 § semesterlagen i dess nuvarande lydelse. Facken har alltså inte skapat någon helt egen regel, utan ställt sig bakom en liknande grundtanke som lagen efter 2010, även om AB skiljer sig i utformningen. Det särskiljer situationen från de fall där en facklig organisation mer direkt har förfogat över en redan uppkommen individuell rätt.

Trots detta finns goda skäl att se sparad semester som en redan intjänad individuell förmån. Dagarna har uppkommit genom arbete som redan har utförts. Att de tas ut senare ändrar inte att värdet hänför sig till den tidigare arbetsperioden. När AB § 27 mom. 15 tillämpas så att semesterdagar intjänade under heltid får ett lägre värde efter en senare sänkning av sysselsättningsgraden, innebär det i praktiken att en redan intjänad förmån minskar i efterhand. Till detta kommer att facken inte bara har följt lagens linje, utan aktivt fört den vidare vid varje

[83] AD 1995 nr 157.
[84] AD 1993 nr 9.
[85] AD 1995 nr 108.
[86] AD 1996 nr 12.
[87] Förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkt 48.

avtalsförnyelse. AB:s tillämpning har dessutom sedan länge framgått av öppet tillgängligt avtalsmaterial. Sveriges Ingenjörer publicerar AB och SKR:s kommentarer som avtalsdokumentation på sin webbplats, och AkademikerAlliansen hänvisar till SKR:s sida där kommentarer och redogörelsetexter till AB finns.[88]

Behörighetsfrågan har inte prövats för en sådan generell semesterregel som finns i AB, och svaret är därför inte givet. Frågan är ändå inte bara teoretisk. Goda skäl talar för att det är fråga om ett behörighetsöverskridande när facken genom en avtalsförnyelse binder medlemmarna vid en värdeminskning av semester som redan tjänats in. Mot bakgrund av den behörighetsgräns som behandlas i doktrin och praxis[89] kan sparade semesterdagar anses höra till den kategori av rättigheter som kräver särskilt bemyndigande när de väl har tjänats in.

Om ett krav i stället riktas mot facken på grund av behörighetsöverskridande, gäller en annan preskriptionsordning än vid krav mot arbetsgivaren. Kravet grundas då inte på semesterlagen eller direkt på deltidsdirektivet, utan på att den fackliga organisationen har bundit medlemmen på ett sätt som den inte haft behörighet till. Det talar för att den allmänna preskriptionstiden om tio år enligt 2 § preskriptionslagen blir tillämplig.

5.4 Parternas passivitet efter Tirolmålet

Frågan är då varför AB § 27 mom. 15 fortfarande inte har ändrats. Deltidsdirektivet antogs 1997 och genomfördes i svensk rätt 2002. Redan då varnade lagstiftaren för att kollektivavtal kunde strida mot direktivet. Tirolmålet meddelades 2010 och rör i huvudsak samma typ av problem som den ordning som tillämpas i AB. Efter Tirolmålet har EU-domstolen fortsatt att utveckla skyddet för rätten till årlig betald semester genom att läsa artikel 7 i arbetstidsdirektivet tillsammans med artikel 31.2 i EU-stadgan, bland annat i *Fraport* och *LB*.[90] Trots det har parterna förnyat avtalet flera gånger utan att ändra beräkningsmodellen. Andra delar av AB § 27 har justerats, men frågan om värdet av sparad semester har lämnats oförändrad.

Tillämpningen är inte okänd. Den beskrivs i arbetsgivarpartens material, där det anges att sparad semester som ersätts i pengar beräknas efter arbetstagarens anställning vid uttagstillfället, bland annat aktuell sysselsättningsgrad.[91]

---

[88] Sveriges Ingenjörer, Kollektivavtal SKR-Regioner, [sverigesingenjorer.se], hämtad 2026-03-23; AkademikerAlliansen, Centrala anställningsvillkor, [akademikeralliansen.se], hämtad 2026-03-23; SKR, Allmänna bestämmelser (AB), [skr.se], hämtad 2026-03-23.
[89] Holke och Olauson, 2023, s. 218–219; AD 1995 nr 157.
[90] Förenade målen C-518/20 och C-727/20, *Fraport*; mål C-120/21, *LB*.
[91] SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025, s. 52.

Det saknas inte heller fungerande alternativ. I avsnitt 4.3 framgick att kollektivavtal i privat sektor skyddar värdet av redan intjänad semester vid ändrad sysselsättningsgrad. Flera av de fackliga organisationer som är parter i AB har själva tecknat sådana avtal i andra sammanhang. Det gäller bland annat Vårdförbundet, Vision och Akademikerförbunden i Branschavtal E samt Sveriges läkarförbund i det separata avtalet för bransch E och F. Det talar emot både att frågan varit praktiskt olöslig och att facken saknat vetskap om hur AB tillämpas.

Senare händelser talar också emot att passiviteten bara är oavsiktlig. Ett exempel är mödraskyddsfallet. Efter AD 2025 nr 57 agerade SKR och de centrala fackliga organisationerna snabbt och gemensamt. De träffade en principöverenskommelse om retroaktiv ersättning. Den sträcker sig tio år bakåt för löneskillnaden inklusive ränta. Utöver mellanskillnaden mellan graviditetspenning och ordinarie lön betalas ett belopp om 5 000 kronor till arbetstagare som förbjudits att arbeta under graviditeten under perioden 1 april 2020 till 19 augusti 2025.[92] I principöverenskommelsen anges inte att beloppet om 5 000 kronor utgör diskrimineringsersättning. I domen ålades kommunerna däremot att betala diskrimineringsersättning för att de gravida lärarna missgynnats, om än jämkad till ett lägre belopp.[93] Mödraskyddsfallet visar att parterna kan agera när en EU-rättslig brist får praktisk betydelse och ansvaret kan hanteras gemensamt.

Omfattningen är betydande. Enligt Sveriges Lärare har tusentals medlemmar vänt sig till förbundet för att få hjälp, och omkring 100 miljoner kronor kommer att betalas ut till enbart det förbundets medlemmar. I en kommun uppgavs ersättningen ligga mellan 20 000 och 90 000 kronor per person, med ett genomsnitt på 60 000 kronor.[94] För statlig sektor rekommenderade Arbetsgivarverket i stället statliga arbetsgivare att kompensera gravida arbetstagare upp till full lön, även i ärenden som redan avslutats, så långt som tio år tillbaka från AD-domen.[95]

Ett annat närliggande exempel gäller ersättningen till deltidsarbetande som arbetar mer än sin avtalade sysselsättningsgrad. Före AB 25 fick en deltidsarbetande som arbetade utöver sin avtalade arbetstid enligt AB normalt mertidsersättning. Den ersättningen var betydligt lägre än den övertidsersättning som en heltidsarbetande fick när arbetet låg över heltidsmåttet. I praktiken kunde alltså två arbetstagare arbeta extra tid men få ersättning enligt helt olika

[92] Principöverenskommelse med anledning av Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57, 2025-10-13.
[93] AD 2025 nr 57.
[94] Sveriges Lärare, ”100 miljoner i ersättning till Sveriges Lärares medlemmar”, [sverigeslarare.se], 20 april 2026, hämtad 2026-05-23.
[95] Arbetsgivarverket, ”Rekommendationer utifrån AD-dom som ger gravida som förbjuds att arbeta rätt till full lön”, [arbetsgivarverket.se], 26 september 2025, hämtad 2026-05-11.

procentsatser beroende på sin sysselsättningsgrad, till den deltidsarbetandes nackdel. Enligt AB 20 utgjorde fyllnadslönen 120 procent av timlönen, medan övertidsersättningen för heltidsarbetande uppgick till 180 procent vid enkel övertid och 240 procent vid kvalificerad övertid.[96] I Kuratoriummålet från 2024 ansåg EU-domstolen att en liknande ordning innebar mindre förmånlig behandling av deltidsarbetande i strid med deltidsdirektivet. Domstolen uttalade också att en sådan ordning kan utgöra indirekt könsdiskriminering om den särskilt missgynnar kvinnor. Hösten 2024 kritiserade Selberg och Sjödin AB:s ordning i en debattartikel och pekade på risken för skadeståndskrav enligt 2002 års deltidslag.[97] Medlingsinstitutet tog också upp EU-domstolens avgörande i sin årsrapport för 2024 och noterade att LO-samordningen inför avtalsrörelsen 2025 krävde höjd ersättning för deltidsarbetande som arbetar mer än sin ordinarie arbetstid.[98] AB 25 ändrade regleringen framåt, men någon generell retroaktiv ersättning för tidigare drabbade arbetstagare kom inte.[99] Risken är därför att även semesterfrågan i AB rättas framåt, utan någon generell lösning för de arbetstagare som redan har drabbats.

Den avgörande skillnaden mellan mödraskyddsfallet och semesterfrågan är vem kritiken kan riktas mot. I mödraskyddsfallet kunde parterna gemensamt rikta kritiken mot lagstiftaren. Trots att Sveriges Lärare hade vunnit mot kommunerna i AD, undertecknade förbundet i oktober 2025 tillsammans med SKR, Sobona och flera andra fackliga AB-parter en hemställan till regeringen.[100] I hemställan begärde parterna att regeringen snabbt skulle ändra lagstiftningen och att staten under tiden skulle kompensera arbetsgivarna för kostnader som uppstod. Kritiken kunde därmed riktas mot staten, inte mot kollektivavtalsparterna själva. Kommunerna hade följt svensk lag, och facken kunde driva medlemmarnas krav utan att samtidigt behöva ifrågasätta sitt eget kollektivavtal. I semesterfrågan är situationen annorlunda. 22 § semesterlagen har bidragit till problemet, men AB-parterna kunde själva ha avvikit från lagen genom kollektivavtal. AB har dessutom gått längre än 22 § genom att sakna tidsgräns för sparande och knyta värdet till uttagstillfället. Ansvaret ligger därför också hos parterna själva.

Frågan är svår för båda parter att väcka. Arbetsgivarsidan kan ha ett ekonomiskt intresse av att beräkningsmodellen består, eftersom semesterlönen blir lägre när arbetstagare med sparade

[96] AB 20, § 20 mom. 4.
[97] Selberg och Sjödin, ”Avtal om övertid strider mot EU-rätten”, *Svenska Dagbladet*, [svd.se], 23 oktober 2024, hämtad 2026-05-23.
[98] Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024*, s. 56 och 68.
[99] AB 25, § 20 mom. 3.
[100] SKR, Hemställan om ändringar i regelverket avseende graviditetspenning i syfte att Sverige ska uppfylla mödraskyddsdirektivet, SKR2025/02956, 2025-10-15.

dagar går ner i sysselsättningsgrad. För fackens del kan en åtgärd framstå som ett medgivande om att avtalet under lång tid har tillåtit en ordning som missgynnat de egna medlemmarna. Organisationerna hamnar då i en intressekonflikt mellan medlemmarnas EU-rättsliga krav och sin egen ställning som part i den ifrågasatta ordningen. En lösning mellan parterna skulle dessutom väcka frågan om retroaktiv ersättning flera år tillbaka. Så länge frågan inte drivs rättsligt eller politiskt finns därför svaga incitament hos båda parter att ändra ordningen.

Problemet har också en ekonomisk sida. Räkneexemplet i avsnitt 4.1 visar storleken på den individuella förlusten. Hur många arbetstagare som berörs går inte att säga utan tillgång till kommuners och regioners lönedata. I en sektor med 1,3 miljoner anställda, där deltidsarbete är vanligt och semesterdagar ofta sparas, kan antalet berörda arbetstagare dock vara stort. Problemet förstärks när arbetstagaren får partiell sjukersättning eller av andra skäl behöver gå ner i arbetstid. I sådana situationer finns ofta ingen praktisk möjlighet att först ta ut sparade semesterdagar innan sysselsättningsgraden sänks. Även om ett tidigare uttag i vissa fall hade varit möjligt ska skyddet för redan intjänad semester enligt EU-rätten inte vara beroende av när semestern tas ut.[101]

För arbetsgivaren är värdeminskningen i stället en besparing. Den lägre semesterlönen ger inte bara lägre utbetalningar, utan också lägre arbetsgivaravgifter, tjänstepensionsavsättningar och försäkringsavgifter, eftersom dessa normalt beräknas på lönen. Vid en prövning blir besparingen en kostnad, eftersom arbetsgivaren då får betala mellanskillnaden med ränta enligt räntelagen och samma avgifter tillkommer på beloppet. För kommuner och regioner kan summan bli mycket hög, särskilt om kraven omfattar många arbetstagare och flera år bakåt i tiden.

[101] Mål C-486/08, *Tirol*, punkterna 33 och 35.

6 Avslutande analys

AB § 27 mom. 15 strider mot EU-rätten. Bestämmelsen gör att semester som tjänats in under en högre sysselsättningsgrad får ett lägre värde när arbetstagaren senare går ner i arbetstid. Det är en sådan värdeminskning av redan intjänad semester som EU-domstolen underkände i Tirolmålet. Slutsatsen följer av det avgörandet och har starkt stöd i senare praxis och klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete. Eftersom EU-rätten har företräde framför kollektivavtal kan en kommun eller region inte tillämpa bestämmelsen i den del den sänker värdet av redan intjänad semester. Arbetsgivaren ska i stället beräkna de sparade dagarna efter den sysselsättningsgrad som gällde vid intjänandet. Slutsatsen stöds också av principen att svensk rätt så långt det är möjligt ska tolkas i enlighet med deltidsdirektivet.[102] Att frågan inte tidigare har prövats av AD ändrar inte bedömningen. Vid en prövning är domstolen som sista instans skyldig att hänskjuta frågan till EU-domstolen enligt artikel 267 tredje stycket FEUF, om den anser att direktivets innebörd är oklar.

Värdeminskningen av sparade dagar blir i AB särskilt omfattande genom kombinationen av obegränsat sparande och beräkning efter sysselsättningsgraden vid själva uttagstillfället. Rätten till årlig betald semester har ett starkt skydd i EU-rätten. Den följer av artikel 7 i arbetstidsdirektivet och av artikel 31.2 i EU-stadgan.

Mycket talar dessutom för att bestämmelsen innebär indirekt könsdiskriminering. Regeln är formellt neutral men får inte neutral effekt i praktiken. Den grupp som typiskt sett går ner i arbetstid efter lång tid på heltid består till övervägande del av kvinnor, och något objektivt skäl som rättfärdigar missgynnandet har inte framkommit. Administrativ enkelhet väger därför inte tillräckligt tungt för att motivera värdeminskningen av redan intjänad semester.

De rättsliga konsekvenserna har olika grunder. Starkast är arbetstagarens krav mot kommunen eller regionen som offentlig arbetsgivare. Deltidsdirektivet kan åberopas genom vertikal direkt effekt, och arbetsgivaren kan inte försvara sig med att den följt AB. AD 2025 nr 57 visar att en kommun kan bli skyldig att betala mellanskillnaden när svensk rätt inte uppfyller EU-rättens krav. Vid en sådan talan kan även allmänt skadestånd utgå enligt 7 § 2002 års deltidslag. För kvinnliga arbetstagare kan diskrimineringsersättning tillkomma. Utrymmet för att jämka en sådan ersättning med hänvisning till god tro bör vara begränsat, eftersom beräkningsmodellen

[102] Derlén m.fl., 2021, s. 117–120.

är dokumenterad i SKR:s egna kommentarer[103] och har bestått oförändrad sedan Tirolmålet 2010.

Preskriptionen är svårbedömd. Krav på semesterlön preskriberas på två år enligt 33 § semesterlagen. Värdeminskningen framgår dock inte av AB:s ordalydelse, utan blir synlig först vid utbetalningen, vilket talar för att effektivitetsprincipen kan få betydelse för äldre krav. Som framgått i avsnitt 5.2 är den svenska tvåårsfristen dessutom kortare än den tyska treårsfrist som prövades i LB-målet. En strikt tillämpning av tvåårsfristen i 33 § semesterlagen kan därför ifrågasättas.

Kravet mot de fackliga organisationerna är möjligt men mer osäkert. Det grundas inte på vertikal direkt effekt, utan på svenska regler om gränsen för facklig behörighet. AD:s praxis om enskild rätt ger stöd för att en facklig organisation inte utan särskilt bemyndigande får förfoga över redan intjänade individuella förmåner, och sparad semester kan anses ha den karaktären. Goda skäl talar därför för att facken, genom upprepade avtalsförnyelser, har överskridit sin behörighet. Frågan har inte prövats för en så generell semesterregel, men om ett behörighetsöverskridande föreligger gäller en tioårig preskriptionsfrist enligt 2 § preskriptionslagen.

Att frågan inte har rättats kan svårligen förklaras enbart med bristande kunskap hos parterna. Lagstiftaren varnade redan vid genomförandet av deltidsdirektivet för risken, och Tirolmålet klargjorde rättsläget 2010. Beräkningsmodellen har ändå förts vidare genom upprepade avtalsförnyelser, senast i AB 25. En närliggande förklaring är att en ändring inte ligger i någon parts intresse. Arbetsgivarsidan kan ha ekonomiska skäl att behålla regeln. De fackliga organisationerna kan samtidigt ha svårt att driva en fråga som innebär att deras eget kollektivavtal under lång tid har missgynnat medlemmar.

Liknande beräkningsmodeller finns också utanför AB. De används även i det statliga villkorsavtalet, och 22 § semesterlagen bygger sedan 2010 i huvudsak på samma princip. Genom *Bauer och Willmeroth* kan stadgans artikel 31.2 få verkan även i privat sektor. Det innebär inte att varje liknande modell automatiskt får samma rättsliga följd, men det visar att frågan inte gäller bara AB. Om konflikten består, kan Europeiska kommissionen dessutom inleda ett fördragsbrottsförfarande mot Sverige enligt artikel 258 FEUF, särskilt med avseende på semesterlagens utformning och dess semidispositivitet.

[103] SKR och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01, s. 132, vid § 27 mom. 15.

Sammantaget besvarar detta uppsatsens tre frågeställningar. AB § 27 mom. 15 är oförenlig med EU-rätten, konflikten får konsekvenser i flera led, och passiviteten kan bäst förstås genom parternas incitament. Den sista frågan, om parternas möjlighet att rätta felet, leder vidare till hur en lösning kan se ut.

Lösningen finns fortfarande inom kollektivavtalsmodellen. Om AB ska förenas med EU-rätten bör parterna ändra § 27 mom. 15 så att sparade semesterdagar värderas efter den sysselsättningsgrad som gällde när dagarna tjänades in. En sådan regel finns redan i flera centrala kollektivavtal mellan Vårdföretagarna och fackliga AB-parter och är därför ingen oprövad lösning. En ändring innebär inte att kollektivavtalsmodellen frångås, utan att parterna använder sitt avtalsutrymme för att säkerställa att avtalet håller sig inom EU-rättens gränser. De bör också, på samma sätt som efter mödraskyddsfallet, träffa en principöverenskommelse om retroaktiv ersättning till arbetstagare som drabbats av värdeminskningen. Mödraskyddsöverenskommelsen visar att parterna kan hantera retroaktiv ersättning gemensamt. En sådan uppgörelse är inte beroende av hur preskriptionsfrågan skulle bedömas i domstol, utan kan omfatta även äldre anspråk som en strikt tillämpning av tvåårsfristen annars hade hindrat.

Svårigheten ligger därför inte främst i själva avtalsändringen, utan i vad som ska göras med de förluster som redan har uppstått. Om parterna inte agerar, återstår att frågan drivs av en enskild arbetstagare, en ideell förening enligt diskrimineringslagen, ett ombud eller DO. En sådan utveckling vore utdragen för arbetstagaren och kostsam för kollektivavtalsparterna. Framför allt skulle frågan då avgöras genom enskilda processer eller extern granskning, i stället för genom att parterna själva tar ansvar för kollektivavtalets förenlighet med EU-rätten.

Problemet är bredare än AB. Kollektivavtalsförhandlingar bygger ofta på ömsesidiga eftergifter, där en förbättring på ett område kan kräva avkall på ett annat. EU-rättens tvingande krav kan dock inte ingå i en sådan avvägning. AB § 27 mom. 15 kan därför inte behandlas som en vanlig avtalsfråga mellan arbetsmarknadens parter. Den svenska modellen bygger på att arbetsgivare och fack själva tar ansvar för kollektivavtalsvillkoren, men också på att parterna rättar villkor som visar sig strida mot EU-rätten. Annars riskerar redan drabbade arbetstagare att bära förlusten för ett fel som kollektivavtalsparterna gemensamt har upprätthållit. När samma beräkningsregel har förnyats under 16 år sedan Tirolmålet, trots att deltidsdirektivet varit bindande för Sverige i snart tre decennier, har kollektivavtalssystemet i denna fråga inte förmått rätta felet inifrån.

För den 64-åriga kvinnan i uppsatsens inledning är AB § 27 mom. 15 därför mer än en teknisk beräkningsregel. Det är svårt för henne att upptäcka felet, eftersom värdeminskningen inte syns i avtalstexten utan först när de sparade dagarna tas ut. Då har hon redan gått ner i arbetstid och förlorar i räkneexemplet omkring 40 000 kronor av en förmån som tjänades in under heltidsarbete. Den regeln har bestått trots lagstiftarens varning, trots Tirolmålet och trots de avtalsförnyelser som följt. Hon tillhör dessutom den grupp som regeln typiskt drabbar och som till övervägande del består av kvinnor. Så länge AB § 27 mom. 15 inte ändras förblir den en semesterregel i strid med EU-rätten.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Regeringens propositioner

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1976/77:90 om semesterlag, m.m.

Prop. 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Prop. 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.

Offentligt tryck från EU

Fördrag och EU-stadgan

Fördraget om Europeiska unionen, EUT C 326, 26.10.2012, s. 13–390.

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUT C 326, 26.10.2012, s. 47–390.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, EUT C 326, 26.10.2012, s. 391–407.

EU-direktiv

Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), EGT L 348, 28.11.1992, s. 1–7.

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 14, 20.1.1998, s. 9–14.

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, EGT L 303, 2.12.2000, s. 16–22.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, EUT L 299, 18.11.2003, s. 9–19.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), EUT L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

Rättspraxis

Avgöranden från Arbetsdomstolen

AD 1984 nr 128.

AD 1993 nr 9.

AD 1995 nr 108.

AD 1995 nr 157.

AD 1996 nr 12.

AD 2021 nr 11.

AD 2025 nr 57.

Avgöranden från Högsta förvaltningsdomstolen

HFD 2025 ref. 18.

Avgöranden från EU-domstolen

Mål 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz, REG 1986, 1607.

Mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols mot Land Tirol, REG 2010, I-3527.

Förenade målen C-569/16 och C-570/16, Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn, ECLI:EU:C:2018:871.

Förenade målen C-518/20 och C-727/20, XP mot Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide och AR mot St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, ECLI:EU:C:2022:707.

Mål C-120/21, LB mot TO, ECLI:EU:C:2022:718.

Mål C-660/20, MK mot Lufthansa CityLine GmbH, ECLI:EU:C:2023:789.

Mål C-353/22, Europeiska kommissionen mot Konungariket Sverige, ECLI:EU:C:2023:851.

Förenade målen C-184/22 och C-185/22, IK och CM mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, ECLI:EU:C:2024:637.

Kollektivavtal, avtalskommentarer och partsdokument

Allmänna bestämmelser (AB), versionerna AB 89, AB 00, AB 05, AB 10, AB 12, AB 13, AB 14, AB 17, AB 20 och AB 25.

Kollektivavtal, Allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E), Vårdföretagarna och Akademikerförbunden.

Kollektivavtal, Allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E), Vårdföretagarna och Vision.

Kollektivavtal, Allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E), Vårdföretagarna och Vårdförbundet.

Kollektivavtal, Allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och bransch Äldreomsorg (F), Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund.

Principöverenskommelse med anledning av Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57, 2025-10-13.

SKR, Hemställan om ändringar i regelverket avseende graviditetspenning i syfte att Sverige ska uppfylla mödraskyddsdirektivet, SKR2025/02956, 2025-10-15.

SKR, *Semester. Lag och avtal*, december 2025.

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta, *Kommentar till Allmänna bestämmelser AB 05*, 2005.

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*, version 2024-04-01.

Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, i lydelse från och med 2026-01-01 med ändringar och tillägg till och med 2025-09-30.

Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan och Ingmanson, Staffan, *Arbetsrätt*, 8 uppl., Liber, Stockholm, 2023.

Derlén, Mattias, Ingmanson, Staffan och Lindholm, Johan, *Grundläggande EU-rätt*, 2 uppl., Liber, Stockholm, 2021.

Ericson, Bo och Eriksson, Kurt, *Semesterlagen med kommentar*, JUNO, uppdaterad juni 2024.

Ericson, Bo och Gärde, Stellan, *Preskription i arbetsrätten. En vägledning för praktiker*, 5 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2023.

Hjertstedt, Mattias, ”Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt”, i Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan och Ulander-Wänman, Carin m.fl. (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet, Umeå, 2019, s. 165–173.

Holke, Dan och Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen med kommentar*, Studentlitteratur, Lund, 2023.

Ingmanson, Staffan, ”Stadgan, arbetsrätten och EU-domstolen”, i *Europarättslig tidskrift* 2021 nr 4, s. 613–633.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Sinander, Erik, ”Svenska arbetsrättsliga preskriptionsregler i fara”, *Lag & Avtal* nr 5 2022, s. 31.

Övriga källor

AkademikerAlliansen, Centrala anställningsvillkor, [akademikeralliansen.se], hämtad 2026-03-23.

Arbetsgivarverket, *Om semester – en vägledning för statliga arbetsgivare*, [arbetsgivarverket.se], reviderad 18 december 2024, hämtad 2026-05-03.

Arbetsgivarverket, *Rekommendationer utifrån AD-dom som ger gravida som förbjuds att arbeta rätt till full lön*, [arbetsgivarverket.se], 26 september 2025, hämtad 2026-05-11.

Diskrimineringsombudsmannen, *Årsredovisning 2025*.

Lag & Avtal, ”De för kampen för EU-rättslig ersättning till gravida”, [lag-avtal.se], 18 maj 2026, hämtad 2026-05-19.

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024*, 2025.

Naturvetarna, Rätt till sparade semesterdagar vid ändrad sysselsättningsgrad, [naturvetarna.se], 14 november 2024, hämtad 2026-03-23.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik, ”Avtal om övertid strider mot EU-rätten”, *Svenska Dagbladet*, [svd.se], 23 oktober 2024, hämtad 2026-05-23.

SKR, Allmänna bestämmelser (AB), [skr.se], hämtad 2026-03-23.

SKR, *Personalen i välfärden 2024*, 2025.

Sveriges Ingenjörer, Kollektivavtal SKR-Regioner, [sverigesingenjorer.se], hämtad 2026-03-23.

Sveriges Lärare, 100 miljoner i ersättning till Sveriges Lärares medlemmar, [sverigeslarare.se], 20 april 2026, hämtad 2026-05-23.