

Kan jag tvinga mina anställda att ta ut semester?

Unga anställda har skapat en egen kultur som går ut på att ta ut så lite semester som möjligt. Nu undrar arbetsgivaren om hen kan tvinga dem att vara lediga. Så här svarar Resultats experter.

Vi har många unga och hungriga på vårt företag och de har själva utvecklat en kultur på företaget som går ut på att ta ut så lite semester som möjligt. Konsekvensen av detta är att vi har flera anställda med relativt många sparade semesterdagar. Till undvikande av att anställda inte tar ut sina semesterdagar under året samt till motverkande av denna "kultur", kan vi som arbetsgivare kräva att arbetstagare tar ut fyra veckors semester under sommarmånaderna?

Semesterlagen är tvingande och bestämmelserna i lagen kan i princip endast genom kollektivavtal avtalas bort. Syftet med semesterlagen är att säkerställa och möjliggöra att arbetstagare får tid för rekreation. Det är arbetsgivaren som är ytterst ansvarig för att dess medarbetare får den rekreation som semesterlagen föreskriver, det vill säga minst 25 semesterdagar per år.

Eftersom det är arbetsgivaren som bär ansvaret för att dess medarbetare får den semester som de har rätt till har arbetsgivaren rätt att beordra sina anställda att under sommarmånaderna juni-augusti ta ut minst fyra veckors semester (förutsatt att den anställde har tjänat in så pass många semesterdagar). Denna rätt – att arbetsgivaren kan beordra semesteruttag under sommarmånaderna – återfinns i 11 § semesterlagen där man kan läsa att: "Om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningsen, om inte något annat har avtalats." Detta ligger också i linje med vad huvudregeln i 12 § semesterlagen säger, det vill säga att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren är ledig under en period av minst fyra veckor under juni-augusti.

Anneli Lönnborg, advokat och arbetsrättsexpert