

Ändringar i semesterbestämmelserna i AKTA

KAPITEL IV SEMESTER

§ 11 Flyttning av semester

Arbetsförmåga

mom. 1 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad ledighet som infaller under tiden av arbetsförmåga till en senare tidpunkt, om den anställde anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar.

Protokollsanteckning

De ändrade bestämmelserna i § 11 tillämpas från 1.5.2014 oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

Tillämpningsanvisning

Motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten gäller om det är känt att den anställde under semestern eller den sparade ledigheten kommer att genomgå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsförmåga under tiden för vården.

2 mom. På arbetsgivarens begäran är den anställde skyldig att visa upp ett läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, ge någon annan tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga (intyg av hälsovårdare eller sjukskötare).

Tillämpningsanvisning

En utredning enligt mom. 2 som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat eller inom den tid som anges i mom. 1 betraktas som anhållan om att skjuta upp semestern.

mom. 3 Sommarsemesterdagar som skjutits upp med stöd av mom. 1 ska tas ut inom semesterperioden och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar. Om detta inte är möjligt kan flyttad sommarsemester tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår och flyttad vintersemester inom det kalenderår som följer på semesterperioden.

Om semestern på grund av att arbetsförmågan fortgår inte kan tas ut ens inom den tid som anges ovan, betalas semesterersättning enligt § 16 för den

outtagna semestern, om inte arbetsgivaren och den anställde kommer överens om att semestern tas ut enligt § 8 mom. 2 i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

Om semestern inte har kunnat tas ut ens inom den tid som anges i § 8 mom. 2 betalas semesterersättning för den outtagna semestern enligt ovan.

mom. 4 Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den uppskjutna semestern två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar. I

Flyttning eller avbrytande av tjänsteinnehavares semester

mom. 5 En tjänsteinnehavares semester kan flyttas eller avbrytas om det är nödvändigt av vägande skäl som har samband med utövande av offentlig makt eller om det är nödvändigt för att lagstadgade uppgifter som gäller hälsa och säkerhet ska kunna skötas. Tjänsteinnehavaren ska i mån av möjlighet underrättas om flyttningen senast två veckor innan semestern eller en del av den börjar. Av särskilt vägande skäl kan semestern flyttas eller avbrytas utan att tjänsteinnehavaren meddelas två veckor på förhand. Tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att uttrycka sin åsikt innan ett sådant beslut fattas. I

§ 12 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar in under vart och ett kvalifikationsår kan den del som överstiger 15 semesterdagar sparas för att tas ut som sparad ledighet efter den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod, om den anställde och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som den anställde och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om den anställde blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas i enlighet med § 16 mom. 1 och 3 på den ordinarie lön som gällde före ändringen.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer semestern i enlighet med § 7 mom. 1 och 2. Se också § 8 mom. 2.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare sparar semester för vilken lönen bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel och tar ut den sparade ledigheten eller ska få sådan ersättning för den som avses ovan i denna paragraf, betalas lönen för den sparade ledigheten enligt den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 13 mom. 2 och den beräknas på den fulla ordinarie lönen vid den tidpunkt då den sparade ledigheten börjar eller vid den tidpunkt då ersättningen räknas ut.

§ 13 Semesterlön

mom.1 För semester och sparad ledighet betalas ordinarie månadslön.

Tillämpningsanvisning

En anställd som har månadslön när semestern börjar räknas som månadsavlönad.

Semesterlönen bestäms enligt huvudregeln utgående från den ordinarie lönen vid den tidpunkt då semestern börjar, dvs. den första semesterdagen. Om lönen ändras under semestern (t.ex. på grund av en allmän förhöjning eller förändringar i arbetsuppgifterna) ändras semesterlönen på motsvarande sätt.

mom. 2 Om den anställdes ordinarie arbetstid och därmed också lönen har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar, bestäms den månadslön som utgör grunden för semesterlönen för den semester som tjänats in under det avslutade kvalifikationsåret genom att den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semestern börjar multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret.

Exempel

En anställd har under kvalifikationsåret arbetat 60 % i 7 månader och 100 % i 5 månader. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då $(7 \cdot 60 + 5 \cdot 100) / 12 = 76,7 \%$. Den anställdes fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är $76,7 \% \cdot 2\,500 \text{ €} = 1\,917,50 \text{ €/mån.}$, oberoende av vilken arbetstidsprocent den anställde har när semestern börjar.

En anställd har inlett sin anställning den 1 maj. Vid kvalifikationsårets slut har anställningen alltså gällt i 11 månader. Den anställde arbetar 60 % till den 17 juni och därefter 100 %. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten är då $1,57 \text{ månader} \cdot 60 \% (1 \text{ mån. i maj} + 17/30 \text{ dagar i juni}) + 9,43 \cdot 100 (13/30 \text{ dagar i juni} + 9 \text{ mån. i juli–mars}) / 11 = 94,3 \%$. Den anställdes fulla (100 %) ordinarie lön är 2 500 €/mån. Den månadslön som semesterlönen beräknas på är $94,3 \% \cdot 2\,500 \text{ €} = 2\,357,50 \text{ €/mån.}$, oberoende av vilken arbetstidsprocent den anställde har när semestern börjar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt mom. 1.

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också månadslönens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och den anställde. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då den anställde av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen bestäms då enligt mom. 1.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 2 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras. Enbart förändringar i den anställdes uppgiftsrelaterade lön (t.ex. allmänna förhöjningar, förändringar i arbetets svårighetsgrad eller ändring av lönepunkten) eller enbart förändringar i arbetstidsformen, till exempel att allmän arbetstid ändras till byråarbetstid, leder inte till tillämpning av mom. 2.

Om arbetsgivaren och den anställde kommer överens om att semester tas ut enligt § 8 under kvalifikationsåret korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 2 ovan,

om den anställdes arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

- mom. 3 Till semesterdagslönen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare i vilkas arbetstid ingår under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- eller nattarbete eller under ordinarie arbetstid i skiftarbete utförda kvälls- eller nattskift, läggs ett tillägg utgående från de penningersättningar som betalats för dessa arbetstider. Semesterlönen höjs då med det procenttal som man får när man räknar ut hur många procent de penningersättningar som betalats under föregående kvalifikationsår för under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- och nattarbete samt i skiftarbete utförda kvälls- och nattskift har utgjort av den ordinarie lön som betalats under föregående kvalifikationsår. Den semesterersättning som ska betalas då anställningsförhållandet upphör räknas ut utgående från de arbetstidsersättningar och den ordinarie lön som betalats under det kvalifikationsår då anställningsförhållandet upphör. Förhöjningen är högst 35 procent.

Tillämpningsanvisning

Rätten att få tillägg till semesterlönen avgörs enligt situationen vid semesterns början. Tillägget betalas alltså inte om den anställda vid semesterns början har en sådan tjänst/uppgift där det i den ordinarie arbetstiden inte ingår sådant arbete som avses ovan. En anställd har ändå, med avvikelse från det som sägs ovan, rätt till tillägget om han eller hon på grund av att arbetet är säsongbetonat utför sådant till tillägg berättigande arbete under någon annan tid än då semestern börjar.

När förhöjningsprocenten räknas ut beaktas inte sådana tillägg som motsvarar ovan avsedda penningersättningar och som eventuellt betalats för semester, tjänst- eller arbetsledighet och andra avbrott i anställningen.

I den ordinarie lönen för kvalifikationsåret ingår även ordinarie lön för sjukledighet och semester.

Tillägget betalas för hela semestertiden (inte enbart semesterdagarna).

§ 16 Semesterersättning när anställningen upphör

- mom. 1 När anställningen upphör har tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren rätt att få semesterersättning för sådana uttagna semesterdagar som avses i § 5 mom. 2. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för uträkning av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet uttagna semesterdagar enligt §

5 mom. 2. Denna semesterersättning betalas också för varje outtagen dag av sparad ledighet. I fråga om de semesterdagar och dagar av sparad ledighet för vilka semesterlönen bestäms enligt § 13 mom. 2 beräknas den nämnda månadslönen på den fulla ordinarie månadslönen vid den tidpunkt då semesterersättningen beräknas, utgående från den genomsnittliga arbetstidsprocent som avses i § 13 mom. 2.

Tillämpningsanvisning

Se § 13 mom. 3 angående arbetstidsersättningarnas inverkan på semesterersättningen.

Bestämmelsen i sista meningen i mom. 1 i denna paragraf tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare.

- mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare under den månad då anställningen började och den månad då anställningen slutade har arbetat sammanlagt minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och anställningsförhållandet under dessa två månader har fortgått utan avbrott i sammanlagt minst 16 kalenderdagar, till vilka inte räknas strejktid eller annan otillåten frånvaro, och om den anställde inte har fått semester eller semesterersättning under detta anställningsförhållande, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms. För denna månad betalas även semesterpenning.
- mom. 3 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i § 14 betalas när anställningen upphör semesterersättning enligt § 14 för den tid under vilken den anställde fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning.
- mom. 4 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 3–5 betalas för den tid som den anställde dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som eventuellt betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller anställda som på grund av kortvariga anställningsförhållanden inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för

deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare enligt § 21 när deras anställning upphör.

Exempel

Ett anställningsförhållande varar 2–16.6 (15 kalenderdagar). Den anställde tjänar inte in några semesterdagar, men får semesterersättning enligt mom. 4.

mom. 5 Den ersättning i procent som avses i mom. 4 betalas inte om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren tjänar in semester för samma kalendermånad på basis av en annan anställning hos samma arbetsgivare som inte pågår samtidigt. Denna bestämmelse begränsar inte betalning av ersättning enligt mom. 2.

§ 18 Semesterpenning

mom.1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 6 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 1
2. 5 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 2
3. 4 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 3

av den ordinarie månadslönen för den juni månad (ÅL) som följer efter kvalifikationsåret.

Tillämpningsanvisning

Beräkningsgrunden är den ordinarie månadslön som de facto betalats till den anställde för juni månad (som beräkningsgrund används ändå inte den semesterlön som bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel). Om den anställde till exempel under en del av juni har skött sin egen tjänst/sitt eget arbete, och under en annan del uteslutande någon annan tjänst eller något annat arbete, och därför har fått lön av två slag för juni, räknas semesterpenningen på den sammanräknade ordinarie lön som betalats för juni för skötseln av vardera uppgiften. Om den anställdes lön för juni definieras som deltidslön, räknas semesterpenningen ut på denna deltidslön (ÅL).

§ 18 a Omvandling av semesterpenning till ledighet (ÅL)

mom.2 Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan avtala om och tillsammans göra upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av semesterpenningen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han/hon ämnar hålla ifrågavarande ledighet. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterpenningen och den kan förenas med tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semester. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning.

Förklaring till ändringen i § 18 a i kapitlet om semester

Momentet har kompletterats med ett förtydligande gällande ersättning i pengar för beviljad semesterpenningsledighet som av vägande skäl inte har tagits ut.