

Tillämpningsanvisningar för de ändrade semesterbestämmelserna i TIM-AKA

I det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) har bestämmelsen om flyttning av semester på grund av arbetsförmåga och bestämmelsen om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning ändrats.

Motsvarande ändringar har gjorts för den månadsavlönade personalen i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. De ändringarna behandlas i KAD cirkulär 12/2014.

Ändringarna baserar sig på ändringarna i semesterlagen. I kommunsektorn träder ändringarna ändå i kraft senare, och ändringarna i semesterlönen och semesterersättningen har genomförts på ett annat sätt än i semesterlagen.

§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga

Enligt TIM-AKA § 54 mom. 1 har arbetstagaren rätt att flytta semester eller sparad ledighet på grund av sjukdom, förlossning eller arbetsförmåga som beror på olycksfall.

Bestämmelsen har ändrats först och främst så att rätten att skjuta upp semester eller sparad ledighet på grund av arbetsförmåga gäller redan från den första dagen då arbetstagaren är arbetsförmögen.

Med andra ord har bestämmelsen om 3 karensdagar slopats i § 54 mom. 2. Det innebär att rätten att flytta semester eller sparad ledighet är den samma oberoende av om arbetsförmågan börjat före eller under ledigheten.

Bestämmelsen i § 54 mom. 1 har preciserats så att rätten att flytta semester och sparad ledighet på grund av arbetsförmåga gäller de semesterdagar som infaller under tiden av arbetsförmåga. Om arbetsförmågan inte gäller hela den fastställda semesterperioden har arbetstagaren semester under den tid då han eller hon inte är arbetsförmögen.

När arbetstagaren ber om att få flytta semestern på grund av arbetsförmåga betalas lönen under tiden av arbetsförmåga i form av sjuklön enligt de bestämmelser och förutsättningar som gäller för sjuklön.

Flyttning av semester eller sparad ledighet förutsätter en begäran av arbetstagaren. När arbetstagaren visar upp ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning betraktas det liksom tidigare som en begäran om att flytta semestern.

Begäran ska om möjligt lämnas in innan semestern börjar eller i annat fall utan grundat dröjsmål.

Enligt § 54 mom. 2 ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran visa upp ett läkarintyg över sin arbetsförmåga. Kommunerna och samkommunerna kan enligt prövning också besluta att det räcker med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Det kan finnas behov av att se över anvisningarna till denna del och informera personalen.

De nya bestämmelserna om flyttning av semester tillämpas på semester som tas ut fr.o.m. 1.5.2014, oberoende av vilket kvalifikationsår semestern hänförs till. Det samma gäller också sparad ledighet som tas ut fr.o.m. 1.5.2014.

Den flyttade semestern ges enligt § 54 mom. 3–4. Innehållet i bestämmelserna har inte ändrats.

§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning

Vad förändras och vad är som förut?

Enligt huvudregeln i nuvarande § 55 mom. 2–3 beräknas semesterlönen för en timavlönad arbetstagare genom att medeltiminkomsten multipliceras med 1,5 och med det timantal som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen med antalet semesterdagar och den genomsnittliga fulla ordinarie arbetstiden per dygn. Semesterersättningen räknas ut genom att man multiplicerar den ovan avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterersättningsdagar och med den genomsnittliga fulla ordinarie arbetstiden per dygn.

Exempel 1

En dagarbetare som har full arbetstid och vars arbetstid inte ändrats under kvalifikationsåret eller innan semestern börjar tar ut en fem veckors semester. Semesterlönen beräknas på följande sätt: $1,5 \times$ den genomsnittliga timinkomsten $\times (5 \times 38,25)$.

Huvudregeln kvarstår, men från 1.5.2014 ändras beräkningen av semesterlönen och semesterersättningen för en sådan timavlönad arbetstagare vars ordinarie arbetstid och därmed också lönen ändras under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar. Till följd av ändringen består semesterlönen och semesterersättningen av två lönedelar som beräknas på olika sätt (jfr ordinarie lön och semesterpenning för månadsavlönade).

Den ena delen baserar sig på den genomsnittliga arbetstiden under hela kvalifikationsåret och vid beräkningen används den oförhöjda genomsnittliga timinkomsten. I dagarbete används inte timmarna enligt arbetsskiftsförteckningen som grund för semesterlönen, utan antalet timmar utgående från semesterdagarna och den genomsnittliga fulla ordinarie arbetstiden per dygn. En enskild semesterdag kan då i dagarbete vara till exempel 7–8 timmar enligt arbetsskiftsförteckningen, men i beräkningen av semesterlönen används 7,65 timmar.

Den andra delen beräknas genom att den genomsnittliga timinkomsten multipliceras med 0,5 och med det timantal som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen. Timantalet är alltså direkt beroende av den ordinarie arbetstidens längd vid betalningstidpunkten och påverkas inte av ändringar i arbetstiden under kvalifikationsåret.

Exempel 2

En dagarbetare har full arbetstid enligt sitt arbetsavtal under perioden 1.4.2014–30.9.2014. Från och med 1.10.2014 är arbetstiden 50 % av full arbetstid. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret 1.4.2014–31.3.2015 är $(6 \times 50):12 + (6 \times 100):12 = 75 \%$.

Semesterlönen för en fem veckors semester räknas ut på följande sätt:
 (den genomsnittliga timinkomsten x 75 % x 30 x 7,65) + (0,5 x den genomsnittliga timinkomsten x 5 x 38,25 x 50 %).

Exempel 3

En dagarbetare arbetar enligt arbetsavtalet 50 % av full arbetstid under perioden 1.4.2014–30.9.2014 och har full arbetstid från 1.10.2014. Den genomsnittliga arbetstiden under kvalifikationsåret 1.4.2014–31.3.2015 är 75 %.

Semesterlönen för en fem veckors semester räknas ut på följande sätt:
 (den genomsnittliga timinkomsten x 75 % x 30 x 7,65) + (0,5 x den genomsnittliga timinkomsten x 5 x 38,25).

När är det fråga om förändringar i den ordinarie arbetstiden och lönen?

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i den ordinarie arbetstidens längd och därmed också lönens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Bestämmelsen tillämpas också när arbetsgivaren beslutar ombilda en anställning till deltidsanställning, men den tillämpas inte på permittering som genomförs i form av förkortad arbetstid.

Den ändrade bestämmelsen tillämpas både när arbetstiden förlängs och när den förkortas. Arbetstiden och lönen ändras bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell vårdledighet eller partiell sjukledighet och när en partiell vårdledighet eller partiell sjukledighet upphör.

En här avsedd förändring i arbetstiden och lönen är inte till exempel att arbetstagaren övergår från kontinuerligt treskiftsarbete till dagarbete eller tvärtom, om inte arbetstidsprocenten samtidigt ändras.

Ikraftträdande

I avvikelse från ikraftträdelsetidpunkten för ändringarna i semesterlagen träder de ändringar i TIM-AKA som gäller beräkningen av semesterlönen och semesterersättningen i kraft 1.5.2014, varvid förändringar som skett i den ordinarie arbetstiden och lönen under kvalifikationsåret 1.4.2013– 31.3.2014 beaktas.

Om arbetstiden ändras i mars 2014 betalas för dittills sparade ledigheter en semesterersättning som beräknas enligt huvudregeln (§ 53). Semesterlönen eller semesterersättningen för kvarstående semester från 2013 betalas likaså enligt huvudregeln. När semester och sparad ledighet från kvalifikationsåret 1.4.2013–31.3.2014 tas ut beräknas semesterlönen eller semesterersättningen däremot enligt den nya bestämmelsen där förändringar i den ordinarie arbetstiden beaktas.

1.4.2013 – 31.3.2014	1.4.2014-31.3.2015	1.4.2015-31.3.2016
Den ordinarie arbetstiden och lönen ändras.	Semesterlönen för år 2014 bestäms enligt den genomsnittliga arbetstidsprocenten.	

Om arbetstiden inte har ändrats under kvalifikationsåret 1.4.2013– 31.3.2014, men ändras till exempel i september 2014 och arbetstagaren tar ut en del av

semestern 2014 som vintersemester i oktober 2014, tillämpas den nya bestämmelsen om genomsnittlig arbetstidsprocent, som i det här fallet är den arbetstidsprocent som hållits oförändrad under hela kvalifikationsåret. Den nya bestämmelsen har betydelse i det avseendet att den andra delen av den tudelade semesterlönen betalas utgående från timantalet enligt den faktiska arbetstiden.

1.4.2013-31.3.2014	1.4.2014-31.3.2015		1.4.2015-31.3.2016
	Arbetstiden och lönen förändras	Semesterlön 2014 Arbetstidsprocent 2013-2014	Semesterlönen för år 2015 bestäms enligt den genomsnittliga arbetstidsprocenten 2014-2015.

Enligt § 52 mom. 7 kan semester enligt överenskommelse tas ut redan under kvalifikationsåret från ingången av det kalenderår då semesterperioden infaller. Om arbetstiden ändras under semestern eller efter den innan kvalifikationsåret går ut bestäms semesterlönen enligt den nya bestämmelsen. Om semesterlönen betalats enligt huvudregeln korrigeras den efter ändringen så att den motsvarar en lön enligt mom. 5–6.

Om arbetstagarens arbetstid har ändrats under kvalifikationsåret innan semestern tas ut (§ 52 mom. 7) eller det när semestern börjar är känt att arbetstiden kommer att ändras innan kvalifikationsåret går ut, betalas semesterlönen enligt den nya bestämmelsen utgående från den genomsnittliga arbetstidsprocenten. Då behöver semesterlönen inte rättas i efterhand.

Semesterbokföring

Semesterlönen och semesterersättningen kan i framtiden bestämmas på olika grunder beroende på om den ordinarie arbetstiden hållits oförändrad eller inte. I vissa fall kan det bli aktuellt att betala en procentuell semesterlön i stället för timlön (§ 56). Därför måste man fästa större vikt än tidigare vid semesterbokföringen så att man vet vilket års semester det är fråga om och på vilken grund semesterlönen och semesterersättningen för respektive semesterår betalas. Semesterlönen kan alltså ändras mitt under semestern, om semester från olika år tas ut i ett sträck.