

Tillämpningsanvisningar om minskningen av semesterpenningen i AKTA samt omvandling av semesterpenning till ledighet

Minskningen av semesterpenning

I ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal har det avtalats om en minskning av semesterpenningarna med 30 procent från nuvarande nivå för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019, vilket de centrala arbetsmarknadsorganisationerna kom överens om i konkurrenskraftsavtalet. Det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet finns i cirkulärbilaga 4.

Semesterpenningsprocenterna (6 %, 5 % och 4 %) i kap. IV § 18 mom. 1 har inte ändrats i AKTA 2017.

Det ovan nämnda särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 gäller endast dessa kvalifikationsår. I AKTA 2017 har det för klarhetens skull lagts till följande protokollsanteckning i kap. IV § 18:

”Under denna avtalsperiod bestäms semesterpenningen enligt underteckningsprotokollet och ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019).”

I fråga om AKTA 2017 tillämpas det särskilda kollektivavtalet på den semesterpenning som tjänats in för kvalifikationsåren 2016–2017 och 2017–2018.

I § 3 i det särskilda kollektivavtalet sägs följande:

”En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 4,2 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 1 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,

2. 3,5 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 2 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,

3. 2,8 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,

av den ordinarie månadslönen för den juni månad som följer efter kvalifikationsåret.”

I fråga om kvalifikationsåret 2018–2019 tillämpas konkurrenskraftsavtalet, enligt vilket semesterpenningarna för offentliga sektorn, bland annat kommunerna, skärs ner med 30 procent från den nuvarande nivån. Nedsänkningen gäller semesterpenningarna för semestrar som tjänats in under de kvalifikationsår som går ut 2017–2019.

Semesterpenningen för kvalifikationsåren:

	AKTA 2014–2016 (–28.2.2017)	Kval. år 2016-2017 (1.3.2017 -)	Kval. år 2017-2018	Kval. år 2018-2019
1.	6 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %
2.	5 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %
3.	4 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %

Det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet träder i kraft 1.3.2017. Det innebär att om anställningen upphör senast 28.2.2017 bestäms semesterförmånerna enligt de tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller 28.2.2017. Semesterpenningen minskas då inte.

Om anställningen upphör 1.3.2017 eller senare, bestäms semesterförmånerna för kvalifikationsåret 2016–2017 enligt det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet i cirkulärbilaga 4. Semesterpenningen för kvalifikationsåret 2016–2017 minskas för hela kvalifikationsåret om anställningen fortgår efter 1.3.2017.

Exempel 1: Kvalifikationsåret 2015–2016:

– Semesterpenningen betalas till alla delar enligt AKTA 2014–2016, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså inte.

Exempel 2: Kvalifikationsåret 2016–2017:

– Anställningen upphör före 1.3.2017 (t.ex. 30.11.2016). Semesterpenningen betalas till alla delar enligt AKTA 2014–2016, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså inte.

– Anställningen upphör 1.3.2017 eller senare (t.ex. 1.4.2017) Semesterpenningen betalas till alla delar (för hela kvalifikationsåret) enligt bestämmelserna i det särskilda kollektivavtalet, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså.

– Om anställningen fortgår utan avbrott 1.3.2017 eller börjar denna dag eller senare, betalas semesterpenningen för kvalifikationsåret 2016–2017 till alla delar (för hela kvalifikationsåret) minskad enligt bestämmelserna i det särskilda kollektivavtalet, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså.

– Anställningen upphör 31.12.2016 och fortsätter omedelbart 1.1.2017 så att anställningen ännu är i kraft 1.3.2017. Eftersom anställningen fortgår utan avbrott (AKTA kap. 1 § 8) betalas semesterpenningen till alla delar (för hela kvalifikationsåret) enligt bestämmelserna i det särskilda kollektivavtalet, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså.

Exempel 3: Kvalifikationsåret 2017–2018:

– Semesterpenningen betalas till alla delar enligt bestämmelserna i det särskilda kollektivavtalet, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså.

Exempel 4: Kvalifikationsåret 2018–2019:

– Semesterpenningen betalas till alla delar enligt bestämmelserna i det särskilda kollektivavtalet, oberoende av betalningstidpunkten. Semesterpenningen minskas alltså.

Omvandling av semesterpenning till ledighet

I ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal har det avtalats om en minskning av semesterpenningarna med 30 procent från nuvarande nivå för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019. I samma kollektivavtal finns avtalat om frivillig omvandling av semesterpenning till ledighet med lön, enligt kommunens/kommunalförbundets prövning, se bilaga 4. Observera att under dessa kvalifikationsår bestäms möjligheten att omvandla semesterpenning till ledig tid enligt det avtalet istället för enligt omvandlingstabellen i § 18 a i semesterkapitlet i AKTA

Arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om utbyte av semesterpenning mot ledighet före utgången av april månad det år som semesterpenningen ska betalas ut. Den lokala arbetsgivaren fattar beslut om den praktiska tillämpningen av bestämmelsen hos kommunen.

Betald ledighet beviljas så att 4,8 procent av månadslönen dras av från semesterpenningen för varje arbetsdag som tas ut som ledighet. Ledigheten ska tas ut under det år då semesterpenningen betalas ut eller kalenderåret därpå.

Maximal möjlighet att omvandla semesterpenning till lediga dagar är vid:

4,2 % - 10 dagar

3,5 % - 8 dagar

2,8 % - 7 dagar

Exempel 1:

Månadslön:	3000 euro.
Procentsats semesterpenning:	4,2 %
Antal kvalifikationsmånader:	12 månader
Semesterpenning: $(3000 \times 4,2 \%) \times 12 =$	1512 euro
Värdet på en semesterdag: $3000 \times 4,8 \% =$	144 euro
Maximalt antal semesterdagar: $1512/144 =$	10,5 dagar
Antal möjliga dagar att ta ut: $10 - 0,5 =$	10 dagar
Semesterpenning att betala ut: $144 \times 0,5 =$	72 euro

Exempel 2:

Månadslön:	3000 euro.
Procentsats semesterpenning:	3,5 %
Antal kvalifikationsmånader:	12 månader
Semesterpenning: $(3000 \times 3,5 \%) \times 12 =$	1260 euro
Värdet på en semesterdag: $3000 \times 4,8 \% =$	144 euro
Maximalt antal semesterdagar: $1260/144 =$	8,75 dagar
Antal möjliga dagar att ta ut: $8 - 0,75 =$	8 dagar
Semesterpenning att betala ut: $144 \times 0,75 =$	108 euro

Exempel 3:

Månadslön:	3000 euro.
Procentsats semesterpenning:	2,8 %
Antal kvalifikationsmånader:	12 månader
Semesterpenning: $(3000 \times 2,8 \%) \times 12 =$	1008 euro
Värdet på en semesterdag: $3000 \times 4,8 \% =$	144 euro
Maximalt antal semesterdagar: $1008/144 =$	7 dagar
Antal möjliga dagar att ta ut:	7 dagar
Semesterpenning att betala ut:	0 euro

En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, t.ex. 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. Utbytesledighet ska vid beräkningen av rätt till semester räknas som dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

Om återkallad eller avbruten ledighet, som beviljats för semesterpenning enligt § 2 i det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas efter att avtalet gått ut, bestäms semesterpenningen enligt § 3 i samma avtal.