

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) – semester, redogörelse för de ändrade semesterbestämmelserna

Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde (§ 1)

Semestern för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet bestäms enligt AKTA kap. IV, som ersätter bestämmelserna i semesterlagen, med undantag av de lagbestämmelser som anges i § 1 mom. 3. För sådana nära släktingar som arbetar som lantbruksavbytare enligt § 11 i AKTA kap. 13 (lantbruksavbytare) bestäms semestern, semesterlönen och semesterersättningen dock direkt enligt semesterlagen. I § 13 i AKTA bilaga 12 (familjedagvårdare) finns också en avvikande bestämmelse om semestrar.

I § 1 mom. 3 i semesterkapitlet finns en förteckning över de bestämmelser i semesterlagen (t.ex. § 8 mom. 2) som är direkt tillämpliga och för vilka det alltså inte finns några motsvarande bestämmelser i AKTA. I slutet av denna bilaga redogörs närmare för bestämmelsen i 8 § 2 mom. i semesterlagen, som reglerar de anställdas rätt till ledighet på basis av flera visstidsanställningar som följer på varandra utan avbrott eller endast med korta avbrott.

Eftersom de nya semesterbestämmelserna träder i kraft mitt under kvalifikationsåret, innehåller protokollsanteckningen i § 1 en förteckning över de bestämmelser i semesterkapitlet (dagar som likställs med arbetad tid, ändringar i procentuella semesterersättningar och rätt till ledighet) som tillämpas först från och med att avtalet trätt i kraft och alltså inte retroaktivt.

Avtal om överföring av semesterförmåner (§ 1 mom. 6)

Denna nya bestämmelse bygger på 18 § i semesterlagen. Enligt lagmotiveringen gäller den tjänsteinnehavare och arbetstagare som hos samma arbetsgivare haft flera kortvariga anställningsförhållanden för viss tid som återkommer med korta intervaller. Hur korta anställningar eller hur korta intervaller som avses framgår inte av lagmotiveringen. Eftersom arbetsgivaren och även tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan överväga om det är motiverat att ingå ett avtal om överföring av semesterförmånerna behövs inga exakta gränsdragningar i vare sig lagen eller kollektivavtalen. Arbetsgivaren ska ändå bemöta de anställda jämlikt och konsekvent när det gäller överenskommelser om överföring av semesterförmåner.

Visstidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare har rätt till semesterersättning när respektive anställningsförhållande upphör. När semesterersättning betalas för intjänade semesterdagar kan det uppstå en situation där den anställde inte på basis av någon anställning får möjlighet till semester, även om anställningen har fortgått länge med korta avbrott. För att sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare ska få möjlighet att ha semester, kan arbetsgivaren och arbetstagaren när de före arbetsavtalsförhållandets upphörande avtalar om ett nytt tidsbundet arbetsavtal samtidigt komma överens om att de semesterförmåner som arbetstagaren tjänat in före arbetsavtalsförhållandets slut överförs till följande arbetsavtalsförhållande. Likaså kan arbetsgivaren och en tjänsteinnehavare vid beslut om ett nytt tjänsteförordnande innan tjänsteförhållandet upphör avtala om överföring av semesterförmåner. I praktiken betyder det att arbetsgivaren under följande anställningsförhållande ska se till att de överförda semesterförmånerna ges på behörigt sätt innan följande anställning upphör.

Man kan avtala om överföring av både semester och sådan ledighet som avses i § 21 i semesterkapitlet och i 8 § 2 mom. i semesterlagen (närmare redogörelse längre fram i texten) liksom också överföring av semesterlön och semesterersättning som hänför sig till semestern eller ledigheten. Eventuellt intjänad semesterpenning betalas ändå när en anställning upphör.

Avtalet om överföring av semesterförmåner ska ingås skriftligt och bifogas semesterbokföringen. Ett skriftligt avtal behövs bland annat för att arbetsgivaren ska kunna gardera sig mot sanktioner med anledning av försummad betalning av semesterersättning när anställningen upphör.

Ett avtal om överföring av semesterförmåner innebär att semesterförmånerna från två eller flera anställningar samlas ihop och ges under följande anställning med iakttagande av semesterbestämmelserna och bestämmelserna om betalning av semesterlön och semesterersättning.

Om den semesterersättning som ska betalas när ett anställningsförhållande upphör bestäms som en procentuell ersättning enligt § 16 mom. 3 eller 4 i semesterkapitlet, och semesterersättningen överförs till följande anställningsförhållande, innebär det att den överförda semesterersättningen betalas under följande anställningsförhållande till samma belopp som den hade betalats vid upphörandet av det anställningsförhållande under vilket avtalet om överföring av semesterförmåner ingås. För klarhetens skull lönar det sig att anteckna semesterersättningens belopp i avtalet om överföringen. Om semesterersättningen utan överföring av semesterförmåner hade betalats enligt § 16 mom. 1 innebär det att semesterlön betalas enligt § 13 mom. 1 och 2 när det anställda tar ut sin överförda semester under följande anställningsförhållande.

Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningsförhållandet upphört står klart att det trots allt inte blir något nytt anställningsförhållande mellan parterna, ska de intjänade semesterförmånerna betalas på den anställdes begäran.

Innan ett avtal om överföring av semesterförmåner ingås på ovan nämnda sätt ska arbetsgivaren noga överväga om det i praktiken är möjligt att under följande anställningsförhållande bevilja både semester som eventuellt uppkommer på basis av den nya anställningen och semester som överförs från föregående anställning.

Tid som likställs med arbetad tid (§ 4)

AKTA:s bestämmelser om tid som likställs med arbetad tid avviker från 7 § i semesterlagen. Enligt 30 § i semesterlagen är det möjligt att avtala om något annat. I AKTA kap. IV § 5 mom. 4 föreskrivs att en tjänsteinnehavares eller arbetstagares semester ändå alltid är minst så lång som semesterlagen anger, vilket i sista hand tryggar en semester enligt semesterlagen för de kommunalt anställda.

Till listan i § 4 över arbetsdagar och arbetstimmar som likställs med arbetad tid har fogats tid då tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller på grund av frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i lagen.

Bestämning av semester (§ 7)

Bestämmelsen gäller fall där arbetsgivaren ensidigt fastställer tidpunkten för semestern. På basis av sin rätt att leda och övervaka arbetet har arbetsgivaren rätt att bestämma semestertidpunkten. I § 8 i avtalet, som behandlas mer ingående längre fram, finns bestämmelser om hur arbetsgivaren och den anställde under anställningen kan komma överens om att semestern förläggs och delas upp på ett sätt som avviker från bestämmelserna i § 7.

a) Tidpunkten för semestern

Huvudregeln är att arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern.

Arbetsgivarens rätt att bestämma tidpunkten för semestern begränsas av följande bestämmelser:

- Förläggning av semestern till och utanför semesterperioden (§ 7 mom. 2)

Av semestern ska 20 semesterdagar, dock minst 65 % av den totala semester som tjänats in under kvalifikationsåret, förläggas till semesterårets semesterperiod (sommarsemester). Semester som förläggs utanför semesterperioden (vintersemester) ska tas ut senast innan nästa semesterperiod börjar, dvs. senast 30.4 följande år.

I säsongbetonat arbete, dvs. arbete som utförs bara under en viss tid av året eller som under en viss tid av året utförs i väsentligt större utsträckning än under andra tider av året och där den arbetsrelaterade säsongen eller den största ruschen infaller under sommarmånaderna, kan sommarsemestern förläggas utanför semesterperioden, om semester under semesterperioden skulle förorsaka stora problem för arbetsgivarens verksamhet. Då beaktas om fastanställda kan ersättas med vikarier under semesterperioden eller om arbetet kräver sådan yrkeskunskap att det inte är möjligt att anställa vikarier under semesterperioden. Bestämmelsen ska tolkas snävt. I praktiken kan semestern då förläggas utanför semesterperioden under samma kalenderår så att den infaller antingen före eller efter semesterperioden.

- Rätt till vintersemester (§ 7 mom. 3)

Av en semester som omfattar minst 25 semesterdagar ska 5 semesterdagar tas ut som vintersemester utanför semesterperioden, om inte arbetsgivaren och den anställde kommer överens om något annat. Om det sammanlagda antalet semesterdagar för den anställde överstiger 20 men understiger 25 blir de semesterdagar som överstiger 20 vintersemester.

- Förbud mot att förlägga semester till moderskaps- och faderskapsledighet (§ 7 mom. 5):

Arbetsgivaren får inte utan den anställdes samtycke förlägga semesterdagar till moderskaps- och faderskapsledighet (tidigare gällde förbudet endast avlönad moderskapsledighet). Däremot kan semesterdagar förläggas till föräldraledighet och vårdledighet och då förlänger semestern inte ledigheten. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas till den tid som arbetsgiva-

ren bestämt, dvs. i enlighet med § 7 mom. 1–4, och arbetsgivaren och den anställde inte heller kommer överens om att semestern tas ut i enlighet med § 8 mom. 2 och 4, får arbetsgivaren förlägga semestern till en tidpunkt som infaller inom sex månader efter att ledigheten är slut.

- § 7 mom. 6: Arbetsgivaren får inte fastställa semestern så att den ordinarie arbetstiden under den tid den anställde arbetar förändras på grund av semestern. Bestämmelsen har inte ändrats, utan ingår i det gällande avtalet.
- Bestämmelser om uppskjutning av semester på grund av arbetsförmåga (§ 11 mom. 1–5). Dessa bestämmelser behandlas mer ingående längre fram.

b) Uppdelning av semestern (§ 7 mom. 4)

Både sommar- och vintersemestern ska vara sammanhängande. I undantagsfall kan sommarsemestern ändå delas, om det med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt. Den överstigande delen ska tas ut under semesterperioden i en eller flera delar.

Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningsförhållandet (§ 8)

Arbetsgivaren och den anställde kan under anställningsförhållandet komma överens om att semestern förläggs och delas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i § 7, dvs. bestämmelserna om hur semestern ska förläggas när arbetsgivaren ensidigt bestämmer hur semestern tas ut. En sådan överenskommelse kan inte ingås innan anställningsförhållandet inleds utan endast medan anställningen pågår.

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om avvikelser från bestämmelserna i § 7 på följande sätt:

Uppdelning av semestern

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 dagar tas ut i en eller flera delar. Om den anställde har tjänat in högst 10 semesterdagar, ska hela semestern tas ut som en sammanhängande ledighet.

Tidpunkten för semestern

- a) Semestern kan förläggas till en tidsperiod som börjar 1.1 under semesteråret och slutar följande år innan semesterperioden börjar. Till exempel kan semester som tjänats in under det kvalifikationsår som slutar 31.3.2008 enligt överenskommelse tas ut under perioden 1.1.2008–30.4.2009
- b) Den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar kan enligt överenskommelse tas ut senast inom semesterperioden under det år som följer efter kvalifikationsåret.

Arbetsgivaren och den anställde kan till exempel komma överens om att 10 dagar av den semester som tjänats in under det kvalifikationsår som går ut 31.3.2007 tas ut som en sammanhängande ledighet före utgången av april 2008 och att resten av

semestern skjuts upp och tas ut före 1.10.2008. I praktiken kommer arbetsgivaren och den anställde också överens om en mer specifik tidpunkt för den uppskjutna semestern. Om enighet om tidpunkten inte kan nås är det arbetsgivarens sak att se till att de uppskjutna semesterdagarna tas ut senast 30.9.2008.

- c) Om anställningen upphör innan den anställde har rätt att ta ut semester kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om att den semester som tjänas in innan anställningen upphör tas ut under anställningen. Arbetsgivaren och den anställde kan till exempel komma överens om att den semester som tjänats in under en anställning som börjat 1.6.2007 och slutar 30.11.2007 eller en del av den tas ut innan anställningen upphör.

Del av semestern som förkortad arbetstid

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan på eget initiativ komma överens med arbetsgivaren om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst 5 dagar, tas ut i form av förkortad arbetstid.

Bestämmelsen ger till exempel heltidsanställda möjlighet till deltidarbete på viss tid. Det att en del av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid betyder inte att alla de maximala 5 semesterdagarna måste tas ut som arbetstidsförkortning. Man kan också komma överens om att till exempel bara två semesterdagar tas ut i form av förkortad arbetstid. Denna bestämmelse, liksom också 21 § 4 mom. i semesterlagen som bestämmelsen baserar sig på, föreskriver inte hur arbetstidsförkortningen ska genomföras. I motiveringen till semesterlagen anges som en möjlighet att en veckas semester enligt överenskomelse tas ut så att den anställde under två veckor arbetar hälften av sin avtalsenliga arbetstid per dygn. De anställda har inte rätt att ta ut en del av sin semester i form av förkortad arbetstid eller på något annat avvikande sätt enligt § 8. Det är arbetsgivaren som avgör när det är möjligt med tanke på förhållandena på arbetsplatsen.

Om den semesterdel som avses här tas ut i form av förkortad arbetstid utgör förkortningen alltså semester, och för denna tid ska också betalas ett sådant procentuellt tillägg till semesterlönen enligt § 13 mom. 2 som betalas för vissa arbetstidsersättningar till tjänsteinnehavare och arbetstagare som är berättigade till det. Som semesterlön betraktas den andel av lönen för oförkortad arbetstid som motsvarar arbetstidsförkortningen. Om arbetstiden till exempel förkortats med 50 % under två veckor betraktas 50 % av lönen för denna tid som semesterlön.

Ett skriftligt avtal ska ingås om att semestern tas ut i form av förkortad arbetstid och avtalet ska bifogas semesterbokföringen. Av semesterbokföringen ska också framgå hur semesterdagarna tagits ut.

Sparad ledighet

I semesterbokföringen ska sparad ledighet hållas åtskild från semester som flyttats i enlighet med andra meningarna i § 8 mom. 2, eftersom endast sparad ledighet ger rätt till ersättning för outtagen sparad ledighet om den anställdes arbetstid ändras väsentligt eller om den anställde blir permitterad tills vidare. Ersättningen beräknas på den ordinarie lön som gällde före ändringen. Likaså är det bara sparad ledighet som vid anställningens upphörande ger rätt till semesterersättning enligt tabell A (se § 16 mom. 1)

De anställdas åsikt om semestertidpunkten (§ 9)

Arbetsgivaren ska informera de anställda eller deras representanter om de allmänna semesterprinciperna på arbetsplatsen, till exempel om alla semestrar tas ut samtidigt eller om de sprids över flera semestermånader, eller om semestermånaderna växlar mellan olika arbetstagare från år till år. Principerna behöver inte gås igenom varje år. Det räcker med att personalen informeras om de allmänna principerna och därefter om ändringar i tidigare praxis för bestämningen av semestrar.

De anställda ska ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten innan den bestäms.

Flyttning av semester (§ 11)

Arbetsförmåga innan semestern börjar

För att semestern ska kunna flyttas på grund av arbetsförmåga måste arbetsförmågan börja redan före semestern och fortsätta under semestern. Dessutom förutsätts att den anställde underrättar arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och orsakerna till den och ber om att få semestern uppskjuten innan den börjar eller, om detta inte är möjligt, så snabbt som möjligt. Den anställde ska på arbetsgivarens begäran visa upp ett läkarintyg över sin arbetsförmåga eller ett intyg som skrivits av en hälsovårdare eller sjukskötare. Till denna del motsvarar bestämmelsen den tidigare bestämmelsen. Nytt är att kravet på begäran om uppskjutning av semestern inte ska tolkas strängt. Om den anställde innan semestern börjar lämnar in ett läkarintyg eller ett annat ovan nämnt intyg över sin arbetsförmåga beaktas det som en begäran om att skjuta upp semestern.

Om den anställde å andra sidan insjuknar på till exempel en söndag, men inte har möjlighet att då få ett läkarintyg eller ett annat intyg, ska den anställde ändå om möjligt underrätta arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och be om uppskjutning av semestern innan den börjar. Arbetsgivaren har skäl att se till att anställda som inleder sin semester har kontaktuppgifter så att de vet vart de vid behov kan vända sig med ovan avsedda meddelande och begäran under alla tider på dygnet.

Arbetsförmåga som börjar under semestern

En förändring jämfört med tidigare motsvarande bestämmelse är att dagar av arbetsförmåga som infaller under semestertid räknas per semesterdel. Det innebär att om den anställde tillfrisknar efter en första sammanhängande sjukperiod på mer än 7 kalenderdagar, men insjuknar på nytt under samma semesterdel, har den anställde rätt att få dagarna av arbetsförmåga under den nya sjukperioden flyttade till den del de utgör semesterdagar. Karenstiden på 7 kalenderdagar gäller alltså endast en gång per semesterdel.

Tidpunkten för flyttad semester

Semester som flyttats ska i första hand tas ut inom semesterperioden. Om detta inte är möjligt på grund av arbetsarrangemangen eller för att sjukdomen fortgår kan semestern tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår. Om arbetsförmågan fortsätter och semestern därför inte kan tas ut före årets slut betalas semesterersättning (enligt tabell B), om inte arbetsgivaren och den anställde i enlighet med § 8 mom. 2 i semesterkapitlet kommer överens om att semestern tas ut senast innan följande års semesterperiod börjar eller, i det fall att det är fråga om semester som överskrider 10 semesterdagar, att

den flyttade semestern tas ut före utgången av följande års semesterperiod. Arbetsgivaren och den anställde kan också komma överens om att semestern tas ut under sjukledighet, till exempel om sjukledigheten är oavlönad.

Flyttad vintersemester ska i första hand tas ut innan följande semesterperiod börjar och i andra hand inom följande kalenderår. Om inte heller detta varit möjligt på grund av att arbetsförmågan fortsatt, betalas semesterersättning enligt tabell B för den outtagna semestern, om inte arbetsgivaren och den anställde kommer överens om att semester tas ut under sjukledigheten.

Arbetsgivaren ska i regel meddela den anställde om tidpunkten för den flyttade semestern två veckor innan semestern börjar (tidigare var det 3 dagar). Om detta inte är möjligt, ska meddelandet ges minst en vecka i förväg.

Annan orsak

För en tjänsteinnehavare kan den fastställda semestertidpunkten flyttas eller semestern avbrytas endast om förutsättningarna i § 11 mom. 6 uppfylls. Däremot har bestämmelsen om arbetsgivarens möjligheter att ensidigt ändra tidpunkten för en arbetstagares semester slopats, eftersom man enligt den nya semesterlagen inte kan avtala om detta genom kollektivavtal.

Semesterlön

Semesterlönen för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av AKTA bestäms i regel enligt § 13 i semesterkapitlet. Innehållet i bestämmelsen är oförändrat.

Procentuell semesterlön (§ 14)

Beräkningen av semesterlönen ändras för månadsavlönade tjänsteinnehavare som enligt sitt tjänsteförordnande och arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar så få dagar under kvalifikationsåret eller en så kort tid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader (se § 10 mom. 3 i gällande semesterkapitel, procentuell semesterersättning när anställningen fortgår). I § 14 i semesterkapitlet finns nya bestämmelser om semesterlönen för dessa tjänsteinnehavare och arbetstagare. När anställningen fortgår ska dessa deltidsarbetande tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas semesterlön på 9 % eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 % av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

De nya bestämmelserna innebär förutom att procentalen höjts också att alla frånvarotider inte längre minskar beräkningsgrunden för dessa deltidsanställdas semesterlön. Beräkningsgrunden för dessa deltidsanställda tjänsteinnehavares och arbetstagares semesterlön består av lön för arbetad tid, lön för frånvarotider som räknas upp i avtalet eller kalkylerad lön för frånvarotiderna. I § 14 mom. 2 i semesterkapitlet i AKTA sägs att om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av

- moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet
- tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, eller

under de maximala tider anges separat i avtalet,

på grund av

- sjukdom eller olycksfall
- medicinsk rehabilitering
- bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller
- permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden eller den lön som betalats för frånvarotiden.

Semesterersättning när anställningen upphör (§ 16)

Huvudregeln att tjänsteinnehavarna och arbetstagarna när anställningen upphör har rätt till semesterersättning för outtagna semesterdagar gäller fortfarande, och det har heller inte gjorts ändringar i formeln för uträkning av semesterersättningen (§ 16 mom. 1 och 2).

I § 16 mom. 3 finns bestämmelser om semesterersättning för sådana deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i § 14 (en del av månaderna är fulla och en del ofullständiga kvalifikationsmånader) när anställningen upphör (se vad som ovan sagts om procentuell semesterlön enligt § 14).

I § 16 mom. 4 bestäms om semesterersättning för sådana anställda som när anställningen upphör inte har tjänat in någon rätt till semester. Bestämmelsen tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som på basis av sina arbetstidsarrangemang i regel skulle få fulla kvalifikationsmånader, men vars anställningsförhållande är så kort att de därför inte tjänat in semester. Semesterersättning i enlighet med denna bestämmelse betalas också till deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare enligt § 21 som har så begränsad arbetstid att inte en enda full kvalifikationsmånad tjänats in när anställningen upphör.

I avvikelse från den tidigare avtalsbestämmelsen finns det inte längre någon "intjäningsströskel" för semesterersättningen (dvs. att den anställde ska ha arbetat minst 6 timmar under anställningen).

Semesterersättningen betalas för den tid för vilken den anställde inte har fått semesterersättning vid anställningens upphörande. Den utgör en viss procent (9 eller 11,5 %) av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i § 16 mom. 4 under kvalifikationsåret haft moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet (jfr § 16 mom. 3 till vilken an knyter en betydligt längre lista över frånvarotider som berättigar till kalkylerade tillägg), läggs till den lön som betalats för arbetad tid den kalkylerade utelivna lönen för frånvarotiden och lön som eventuellt betalats för frånvarotiden.

Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens rätt till ledighet (§ 21)

Bestämmelsen motsvarar 8 § 1 mom. i semesterlagen. I § 21 i semesterkapitlet i AKTA sägs att om en tjänsteinnehavare enligt ett förordnande om arbetstiden och en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal har ett sådant arbetstidsarrangemang att inte en enda full kvalifikationsmånad tjänas in enligt § 3 i avtalet, har den anställde rätt att om han eller hon så önskar få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet. Det är fråga om en helt ny typs ledighetssystem som står utanför systemet för intjäning av semester. Inom AKTA är det troligtvis mycket ovanligt att någon har så begränsad arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om en person som arbetar som klubbledare en gång i veckan 2 timmar per gång. Rätten till ledighet baserar sig på att personen har ett anställningsförhållande. Rätten förutsätter inte att den anställde utför en viss mängd arbete per månad.

Den anställde ska innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. Den anställde kan själv bestämma om alla lediga dagar tas ut eller bara en del av dem. När ledigheten beviljas tillämpas semesterbestämmelserna i tillämpliga delar.

För ledigheten betalas ingen "normal" lön utan i stället betalas en procentuell semesterersättning (9 eller 11,5 %) i samband med ledigheten. Ersättningen beräknas på den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid (ej förhöjning för nödarbete och övertidsarbete). Tillägg till beräkningsgrunden för semesterersättningen görs för samma frånvarotider som ovan angetts för semesterersättning enligt § 16 mom. 4. När anställningen upphör betalas semesterersättning i enlighet med § 16 mom. 4.

8 § 2 mom. i semesterlagen

I semesterbestämmelserna i AKTA finns ingen motsvarighet till denna lagbestämmelse. Lagbestämmelsen kan tillämpas direkt med stöd av semesterlagen. I § 8 mom. 2 i semesterlagen bestäms om rätt till ledighet för sådana anställda som arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera tidsbundna tjänsteförordnanden eller arbetsavtal som ingåtts efter varandra utan avbrott eller endast med korta avbrott. Bestämmelsen bygger på 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. I 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Denna bestämmelse inverkar inte på arbetsavtalens giltighetstid, så avtalen måste i fråga om arbetsavtalets upphörande bedömas som separata visstidsavtal. I praktiken innebär det bland annat att arbetsgivaren vid respektive visstidsavtals upphörande på den sista lönebetalningsdagen ska betala semesterersättning för uttagna semestrar i enlighet med 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen, om inget annat avtalats med arbetstagaren. På motsvarande sätt ska semesterersättning betalas när ett tidsbundet tjänsteförhållande upphör.

Bestämmelsen om arbetstagarens rätt till ledighet i 8 § 2 mom. i semesterlagen har kommit till med tanke på situationer där den anställde länge, kanske rentav under flera år har arbetat för samma arbetsgivare med upprepade arbetsavtal för viss tid eller med upprepade tjänsteförordnanden för viss tid utan rätt att ta ut semester. I de situationer som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetstagaren på basis av anställningsförhållandets längd rätt till ledighet på samma grunder som han eller hon hade haft rätt till semester på basis av ett fortlöpande anställningsförhållande som gäller tills vidare. I dessa fall bestäms längden på ledigheten enligt bestämmelserna om semesterintjäning.

Längden på ett kortvarigt avbrott definieras varken i semesterlagen eller i arbetsavtalslagen. Den avgörs enligt en helhetsbedömning med beaktande av den föreskrivna tiden för intjäning av förmåner. Bedömningen av anställningens kontinuitet görs alltid i efterhand, eftersom den görs vid respektive kvalifikationsårs slut. Den anställdes rätt till ledighet gäller de kalendermånader för vilka den anställde inte tidigare fått semester. Den anställde är inte skyldig att ta ut ledighet, utan ledigheten är frivillig. När ledigheten beviljas tillämpas semesterbestämmelserna i tillämpliga delar.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala semesterersättning eller annan lön för ledigheten till den del som semesterersättning betalats vid respektive visstidsanställnings upphörande.