

Niittylä

7.5.2019

7/2019

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

Tjänste- och arbetskollektivavtal om ändringar i vissa semesterbestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) 2018–2019

Kommunala arbetsmarknadsverket och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer har avtalat om ändringar i vissa bestämmelser i AKTA 2018–2019 kap. IV (semester). Ändringarna framgår av bilagan till detta cirkulär.

Ändringarna baserar sig på de ändringar i semesterlagen som trädde i kraft 1.4.2019. De nya bestämmelserna tillämpas på semester som tjänas in under det kvalifikationsår som börjar 1.4.2019 och under senare kvalifikationsår.

Ändringarna gäller hur arbetsförmåga inverkar dels på den intjänade semesterns längd, dels på den tid inom vilken semester som flyttats på grund av arbetsförmåga ska tas ut.

AKTA kap. IV § 5 mom. 4 och 5

Enligt den nya bestämmelsen i AKTA kap. IV § 5 mom. 4 har en tjänsteinnehavare eller arbetstagare rätt till 20 semesterdagar för ett fullt kvalifikationsår, om den anställdes rätt till semester understiger detta antal dagar på grund av frånvaro som beror på arbetsförmåga eller medicinsk rehabilitering.

Det nya momentet motsvarar till innehållet och tillämpningen den nya 7 a § i semesterlagen. Ändringarna i AKTA avviker dock från semesterlagens bestämmelser i det avseendet att den anställda enligt semesterlagen skulle ha rätt till s.k. extra dagar om semestern understiger 24 vardagar (fyra veckor) på grund av frånvaro som beror på arbetsförmåga. I semestersystemet enligt AKTA är en fyra veckors semester 20 semesterdagar.

Eftersom bestämmelser som tillämpas på olika sätt skulle medföra onödiga administrativa olägenheter, har det i de nya AKTA-bestämmelserna avtalats att de extra dagar som avses i semesterlagen är normala semesterdagar enligt AKTA och att de övriga semesterbestämmelserna tillämpas på dem som sådana.

I fråga om tillämpningen av mom. 4 kontrolleras den anställdes rätt till semester i regel en gång per kvalifikationsår vid kvalifikationsårets slut. Kontrollen görs alltså inte per kvalifikationsmånad.

yleiskirje1907lnr-kvtes-eräiden-vuosilomamääräysten-muuttaminen.docx

Niittylä

7.5.2019

7/2019

Den anställdes rätt till semester bestäms i första hand enligt de gällande bestämmelserna i AKTA. Om den anställda har rätt till minst 20 semesterdagar redan enligt de nuvarande bestämmelserna, tillämpas det nya mom. 4 inte.

Enligt de gällande bestämmelserna i AKTA kap. IV § 4 är den semesterberättigande sjukdomstid som likställs med arbetad tid relativt lång. Dessutom tjänar de anställda i regel också i övrigt in mer semester enligt AKTA än enligt semesterlagen. Därför torde det rätt sällan bli aktuellt att tillämpa det nya mom. 4.

AKTA kap. IV § 5 mom. 4 gäller alltså situationer där den anställdes semester understiger 20 semesterdagar per kvalifikationsår för att den anställda utan avbrott eller i flera perioder varit frånvarande på grund av arbetsförmåga eller medicinsk rehabilitering. Den anställda har då med stöd av mom. 4 rätt till 20 semesterdagar (sammanlagd semester som tjänats in under hela kvalifikationsåret).

Exempel:

En arbetstagare blir sjukledig 1.1.2020 och har oavbruten sjukledighet ända till 27.12.2020, då han återvänder till arbetet. Arbetstagaren har rätt till sjuklön från början av året för 180 dagar och hela den tiden likställs med arbetad tid enligt AKTA kap. IV § 4, dvs. berättigar till semester. Av den därpå följande sjukledigheten utan lön räknas med stöd av kap. IV § 4 punkt 9 ytterligare 30 kalenderdagar som tid som likställs med arbetad tid.

För kvalifikationsåret 1.4.2020–31.3.2021 har arbetstagaren 7 fulla kvalifikationsmånader (april–juli 2020 och januari–mars 2021). Enligt AKTA kap. IV § 5 mom. 2 tabell 2 har arbetstagaren då 18 semesterdagar. Arbetstagaren har därmed rätt till två kompletterande semesterdagar. Om semestern bestäms enligt § 5 mom. 2 tabell 1, har arbetstagaren rätt till 21 semesterdagar och då tillämpas inte det nya mom. 4.

Arbetsförmåga som orsakats med avsikt eller genom grovt vållande eller som beror på t.ex. kosmetiska ingrepp utan medicinsk grund berättigar inte till tillämpning av mom. 4.

I AKTA kap. IV § 4 har inte medicinsk rehabilitering enligt semesterlagen avtalats vara tid som likställs med arbetad tid. Enligt det nya mom. 4 beaktas också frånvaro på grund av medicinsk rehabilitering som ordinerats av läkare vid bedömningen av om den anställda har rätt till 20 dagars semester enligt mom. 4. Med medicinsk rehabilitering avses rehabilitering enligt 7 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen (medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan). Medicinsk rehabilitering betraktas fortfarande inte som tid som likställs med arbetad tid enligt AKTA § 4, förutom då det blir aktuellt att tillämpa § 4 punkt 9: annan tjänst- eller arbetsledning.

Antalet semesterdagar för en anställd kan fortsättningsvis understiga 20, om orsaken är något annat än sådan frånvaro som avses i mom. 4.

Såsom det konstaterades ovan bedöms tillämpningen av mom. 4 i regel för ett fullt kvalifikationsår. Om anställningen inte fortgår hela kvalifikationsåret, har den anställde rätt till den proportionella andel av 20 semesterdagar som motsvarar det ofullständiga kvalifikationsårets längd. Den relativa andelen av 20 dagar räknas ut genom att det ofullständiga kvalifikationsårets längd divideras med längden på ett fullt kvalifikationsår. Vid beräkningen används kalenderdagar. Antalet kalenderdagar under det ofullständiga kvalifikationsåret divideras med antalet kalenderdagar under hela kvalifikationsåret och multipliceras med 20. Vid beräkningen används normala avrundningsregler.

Exempel:

En arbetstagares sjukledighet börjar 1.1.2020 och fortsätter tills anställningen upphör 15.12.2020. Rätten till semesterdagar enligt mom. 4 beräknas för tiden 1.4.2020–15.12.2020. I arbetsavtalsförhållandet ingår 259 kalenderdagar under kvalifikationsåret och hela kvalifikationsåret har 366 dagar. Rätten till semester är därmed minst $20 \times (259/366) = 14,16 = 14$ dagar.

Under det kvalifikationsår som börjat 1.4.2020 har arbetstagaren för april–juli tjänat in 12 dagars semester enligt kap. IV § 5 mom. 2 tabell 1 och har därmed rätt till 2 semesterdagar till. Om arbetstagaren tjänar in semester enligt § 5 mom. 2 tabell 2 har arbetstagaren rätt till 5 extra semesterdagar.

Rätten till semesterdagar enligt mom. 4 måste fastställas proportionellt också i det fallet att den anställde under kvalifikationsåret har både frånvaro enligt mom. 4 och frånvaro som beror på något annat än arbetsoförmåga eller rehabilitering och för vilken arbetstagaren inte tjänar in semester. Det kan vara fråga om frånvaro som inte betraktas som likställd med arbetad tid eller frånvaro där tiden som likställs med arbetad tid nått den maximala gränsen. Frånvaro som beror på något annat än arbetsoförmåga eller rehabilitering kan minska arbetstagarens rätt till semester och medföra att antalet semesterdagar understiger 20. Om det i kvalifikationsåret ingår dylik frånvaro som inte berättigar till semester, bedöms semestern enligt mom. 4 utifrån den relativa andelen av 20 semesterdagar. Denna relativa andel motsvarar den tid för vilken arbetstagaren har tjänat in semester eller får semesterdagar enligt mom. 4.

Exempel:

En arbetstagare är vårdledig i 6 månader, arbetar en månad och är därefter sjukledig utan lön i fem månader. Den eventuella rätten till semesterdagar enligt mom. 4 beräknas för sex månader (tid i arbete och sjukledighet). Antalet semesterdagar är då minst $20 \times (183:365) = 10$. Om arbets-

tagaren tjänat in t.ex. 6 semesterdagar enligt andra bestämmelser, har arbetstagaren därutöver rätt till 4 semesterdagar enligt mom. 4.

Rätten till semester enligt AKTA kap. IV § 5 mom. 4 gäller enligt § 5 mom. 5 inte för den tid som överstiger en frånvaro som fortgått utan avbrott i 12 månader. Kontinuiteten avbryts av sådan faktisk tid i arbete som berättigar till en full kvalifikationsmånad. Arbete under tid då partiell sjukdagpenning betalas avbryter inte kontinuiteten, även om det i sig kan berättiga till en full kvalifikationsmånad. Kontinuiteten avbryts inte heller av semester, familjeledighet eller något annat avbrott i tjänsteutövningen/arbetet (även om frånvaron i sig är tid som likställs med arbetad tid enligt AKTA).

En oavbruten frånvaro på 12 månader slutar i allmänhet mitt under ett kvalifikationsår. Då måste rätten till semester enligt mom. 4 bestämmas utgående från den proportionella andelen av 20 semesterdagar.

Exempel:

En arbetstagare blir arbetsoförmögen 1.8.2019 och arbetsoförmågan fortsätter tills anställningen upphör 17.10.2020. Perioden på 12 månader som berättigar till semesterdagar enligt det nya mom. 4 upphör därmed 31.7.2020.

Arbetstagarens eventuella rätt till semesterdagar enligt mom. 4 beräknas under kvalifikationsåret för perioden 1.4.2020–31.7.2020. Till och med 31.7 omfattar arbetsperioden 122 kalenderdagar och hela kvalifikationsåret omfattar 366 dagar. Den kalkylerade rätten till semester är 7 dagar. Arbetstagaren har dock tjänat in 12 semesterdagar från 1.4.2020 (tabell 1) och har därför inte rätt till semesterdagar enligt mom. 4.

Ändringarna i semesterlagen och AKTA träder i kraft 1.4.2019. Ändringarna gäller semestrar från det kvalifikationsår som börjar 1.4.2019. Den anställdes rätt till semester enligt det nya mom. 4 kontrolleras därmed för första gången först i fråga om det kvalifikationsår som slutar 31.3.2020.

Vid bedömningen av en sådan oavbruten 12-månadersperiod av arbetsoförmåga som avses i avtalsbestämmelsen, räknas också frånvaro som börjat redan före 1.4.2019.

AKTA kap. IV § 11 mom. 3

En anställd har rätt att flytta sin semester på grund av arbetsoförmåga som beror på förlossning, sjukdom eller olycksfall.

Tidpunkten för den flyttade semestern bestäms enligt kap. IV § 11 mom. 3. Bestämmelsen har ändrats så att den stämmer överens med ändringen i semesterlagen.

Liksom hittills ska flyttad sommarsemester tas ut under samma semesterperiod och flyttad vintersemester innan följande semesterperiod börjar. Om detta inte är möjligt (arbetsoförmågan fortgår), ska semestern förläggas till

Niittylä

7.5.2019

7/2019

semesterperioden det följande kalenderåret eller tas ut senast före kalenderårets slut. Till denna del har den tid som semestern kan förläggas till förlängts betydligt. Om semestern inte kan tas ut ens då, betalas semesterersättning för den uttagna semestern.

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att flyttad semester tas ut före semesterperioden under det kalenderår som följer på semesterperioden.

Den ändrade bestämmelsen i AKTA kap. IV § 11 mom. 3 tillämpas på semestrar som tjänas in under det kvalifikationsår som börjar 1.4.2019. På flyttade semestrar som tjänats in under tidigare kvalifikationsår tillämpas bestämmelserna i det mom. 3 som gällde 31.3.2019.

Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna är överens om innehållet i detta cirkulär.

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Arbetsmarknadsdirektör	MARKKU JALONEN Markku Jalonen
Tf förhandlingschef	ANNE KIISKI Anne Kiiski

Bilaga

Tjänste- och arbetskollektivavtal om ändringar i vissa semesterbestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2018–2019