

Kämäri

9.5.2019

9/2019

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

**Kollektivavtal om ändringar i vissa semesterbestämmelser
i arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) 2018–2019**

Kommunala arbetsmarknadsverket och JHL rf har kommit överens om ändringar i vissa semesterbestämmelser i TIM-AKA § 50 och 54. 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 längden på den semester en arbetstagare tjänar in under tid av arbetsoförmåga och den tid inom vilken semester som flyttats på grund av arbetsoförmåga ska tas ut.

TIM-AKA § 50 mom. 4

Enligt den nya bestämmelsen i TIM-AKA § 50 mom. 4 har en arbetstagare rätt till 20 semesterdagar för ett fullt kvalifikationsår, om arbetstagarens rätt till semester understiger detta antal dagar på grund av frånvaro som beror på arbetsoförmåga eller medicinsk rehabilitering.

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

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

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

yleiskirje1909skr-ttes-vuosiloma.docx

Kämäri

9.5.2019

9/2019

Arbetstagarens rätt till semester bestäms i första hand enligt de gällande bestämmelserna i TIM-AKA. Om arbetstagaren har rätt till minst 20 semesterdagar redan enligt de nuvarande bestämmelserna, tillämpas det nya mom. 4 inte.

Enligt bestämmelserna i TIM-AKA § 49 punkt 2 är den semesterberättigande sjukdomstid som likställs med arbetad tid relativt lång. Dessutom tjänar de anställda i regel också i övrigt in mer semester enligt TIM-AKA än enligt semesterlagen. Därför torde det rätt sällan bli aktuellt att tillämpa nya § 50 mom. 4.

TIM-AKA § 50 mom. 4 gäller alltså situationer där arbetstagarens semester understiger 20 semesterdagar per kvalifikationsår för att arbetstagaren utan avbrott eller i flera perioder varit frånvarande på grund av arbetsoförmåga eller medicinsk rehabilitering. Arbetstagaren 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 TIM-AKA § 49 punkt 2, dvs. berättigar till semester. Av den därpå följande sjukledigheten utan lön räknas med stöd av § 49 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 TIM-AKA § 50 mom. 2 tabell 2 har arbetstagaren då 18 semesterdagar. Arbetstagaren har därmed rätt till två kompletterande semesterdagar. Om semestern bestäms enligt § 50 mom. 2 punkt 1, har arbetstagaren rätt till 21 semesterdagar och då tillämpas inte det nya mom. 4.

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

I TIM-AKA § 49 har inte medicinsk rehabilitering enligt semesterlagen avtals vara tid som likställs med arbetad tid. Enligt nya § 50 mom. 4 beaktas också frånvaro på grund av medicinsk rehabilitering som ordinerats av läkare vid bedömningen av om arbetstagaren 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 TIM-AKA § 49, förutom då det blir aktuellt att tillämpa § 49 punkt 9: annan tjänst- eller arbetsledighet.

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

Tillämpningen av nya § 50 mom. 4 bedöms i regel för ett fullt kvalifikationsår. Om anställningen inte fortgår hela kvalifikationsåret, har arbetstagaren 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 § 50 mom. 2 tabell 1 och har därmed rätt till 2 semesterdagar till. Om arbetstagaren tjänar in semester enligt § 50 mom. 2 tabell 2 har arbetstagaren rätt till 5 extra semesterdagar.

Rätten till semesterdagar enligt § 50 mom. 4 måste fastställas proportionellt också i det fallet att arbetstagaren 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-

Kämäri

9.5.2019

9/2019

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

Rätten till semester enligt TIM-AKA § 50 mom. 4 gäller 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 arbetet (även om frånvaron i sig är tid som likställs med arbetad tid enligt TIM-AKA).

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 arbetsförmågan 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 perioden av arbetsförmåga 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 TIM-AKA träder i kraft 1.4.2019. Ändringarna gäller semestrar från det kvalifikationsår som börjar 1.4.2019. Arbetstagarens 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 arbetsförmåga som avses i avtalsbestämmelsen, räknas också frånvaro som börjat redan före 1.4.2019.

Kämäri

9.5.2019

9/2019

TIM-AKA § 54 mom. 4

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

Tidpunkten för den flyttade semestern bestäms enligt TIM-AKA § 54 mom. 4. Bestämmelsen har ändrats så att den stämmer överens med ändringen i semesterlagen och samtidigt har § 54 mom. 5 slopats, eftersom det var överflödigt.

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

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

Den ändrade bestämmelsen i TIM-AKA § 54 mom. 4 tillämpas på semestrar som tjänas in under det kvalifikationsår som börjar 1.4.2019. På flyttade semestrar som tjänats in under tidigare kvalifikationsår tillämpas de bestämmelser i § 54 mom. 4 och 5 som gällde 31.3.2019.

Närmare upplysningar ger Suvi Kämäri, ledande arbetsmarknadsombudsman, tfn 09 771 2381 eller arbetsmarknadsombudsman Kirsi Korppi, tfn 09 771 2579 eller e-post ttes@kt.fi

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Arbetsmarknadsdirektör	MARKKU JALONEN Markku Jalonen
Tf förhandlingschef	ANNE KIISKI Anne Kiiski

Bilaga

Kollektivavtal om ändringar i vissa semesterbestämmelser i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) 2018–2019