

Tillämpningsanvisningar avseende växling av semesterdagstillägg mot extraledighet med lön.

Inledning

Syftet med avtalet är att ett specifikt år kunna få fler dagar ledigt med lön än den semesterledighet vederbörande har enligt kollektivavtalet.

Avtalet gäller alla anställda som har en tillsvidareanställning.

Semestergarantin påverkas inte av detta avtal. De arbetstagare som är berättigade till semestergarantin får denna ersättning för 25 dagar. Detta betalas ut i samband att semesterdagarna tas ut. Avtalet är i princip kostnadsneutralt för arbetsgivaren.

Kommentarer till avtalet:

§ 2

P.1.

Växling av semesterdagstillägg mot extraledighet med lön måste ske för hela semesteråret som följer kalenderåret. Ledighet kan enbart tas ut i form av hel ledighetsdag med lön.

P.2.

Arbetstagare som har uppehålls- eller ferieanställning omfattas inte av avtalet. Anställda som har mer än 10 sparade semesterdagar omfattas inte heller.

P.3.

Ansökan ska vara beviljad av chef och tillställd personalkontoret senast en månad innan semesterårets början. För anställningar som påbörjas januari – april ska ansökan skickas in omgående.

Blankett finns att hämta i personalhandboken under rubriken Dokument och blanketter. Beslutad blankett skall användas vid ansökan om växlingen.

Chef som normalt beviljar semester och annan ledighet beslutar om växling av semesterdagstillägg mot extra ledighet med lön.

Chefens uppdrag är att pröva om det är förenligt med verksamhetens behov att den anställda får extra lediga dagar. Huvudregeln innebär att vikarier inte anskaffas vid uttag av de extra lediga dagarna. Verksamheter som är undantagna är vård, omsorg och förskola. Där ska man vid varje tillfälle göra en bedömning om behovet av vikarie. I dessa verksamheter kan semesterväxling beviljas för max 30 procent av arbetslaget.

P.4.

Arbetstagare som har växlat till lediga dagar enligt detta avtal ska under året ta ut minst 20 semesterdagar samt de 5 eller 6 extra lediga dagar som denne fått till följd av

semesterväxling. De lediga dagar som kvarstår av dessa och som ej tagits ut under året kommer att utbetalas som kalenderdagslön om inte synnerliga skäl föreligger. Synnerliga skäl prövas av berörd chef och personal chef.

P.5

Detta avtal strider inte mot semesterlagen.

P.6.

De extra lediga dagarna läggs till årssemestern. Om medarbetare slutar under året eller har ej semesterlönegrundande ledighet under året, regleras extra lediga dagar på samma sätt som beräkning av semester. Beräkningen är antal semesterlönegrundande anställningsdagar * årssemester/365.

P.7.

När en arbetstagare växlar till lediga dagar så ska inte semesterlönetillägget utbetalas. Om man vid ingången har sparade dagar så ersätts man med 1 semestertimme för varje sparad dag. Detta innebär att semesterlönetillägget ej betalas ut varken för årets semester eller för sparade semesterdagar.

När arbetstagaren återgår till semester med semesterlönetillägget så dras 1 semestertimme för varje sparad dag. Detta innebär då att semesterlönetillägg utbetalas för både årssemester och sparade dagar.

För att kunna dra 1 semesterimme per sparad dag så har arbetsgivaren rätt att omvandla semesterdagar till semestertimmar för att rätt antal timmar ska kunna dras.

P.8.

Parterna konstaterar att den pensionsgrundande inkomsten kan påverkas i negativ riktning.

P.9.

Om dagarna inte är uttagna under året och utbetalning görs så får arbetstagaren inte växla semesterlönetillägget året därpå.

Övrigt

Extra lediga dagar ska vara inrapporterade och uttagna senast 31 december respektive år. Dagar som inte tagits ut utbetalas med motsvarande kalenderdagslön i samband med mars månads löneutbetalning.