



Tillämpningsanvisningar vid växling av semesterdagstillägg mot extra ledighet med lön (semesterväxling)

Syfte

Syftet med det lokala avtalet är att en arbetstagare under ett specifikt år ska kunna få fler lediga dagar än den semesterledighet arbetstagare har enligt kollektivavtal.

Vem omfattas?

Avtalet gäller för tillsvidareanställd personal med månadslön som omfattas av Allmänna Bestämmelser. Visstidsanställda med anställning under hela det kommande semesteråret och som förväntas intjäna full semester omfattas också.

Avtalet gäller ej anställda som har en uppehåll- eller ferieanställning, anställda enligt BEA & PAN eller för anställda med mer än 12 sparade semesterdagar.

Anvisningar och kommentarer till avtalet:

§2

P.1. Växling av semesterdagstillägg mot extra ledighet med lön måste ske för hela semesteråret som följer kalenderåret. Ledighet kan enbart tas ut i form av hel ledighetsdag med lön. Omvandlingen kan endast avse hela årets semesterdagstillägg tillsammans med eventuella sparade dagarna som arbetstagaren har.

P.2. Arbetstagare som har uppehålls- eller ferieanställning omfattas inte av avtalet. Ej heller anställda enligt BEA & PAN. Anställda som har mer än 12 sparade semesterdagar omfattas inte heller.

P.3. Ansökan om semesterväxla inför det kommande semesteråret görs via kommunens e-tjänst senast 30 november.

Närmaste chef är den som beslutar om semesterväxling är förenligt med verksamhetens behov. Huvudregeln är att vikarier inte anskaffas. Undantagna verksamheter är vård, omsorg, kost, lokalvård och förskola. Där gör man vid varje tillfälle en bedömning om behovet av vikarie. I dessa verksamheter är det chefen som beslutar hur många i arbetslaget som kan semesterväxla.

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 erhållit 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 kan avse längre oförutsedd sjukfrånvaro. Synnerliga skäl av annan orsak prövas av chef i samråd med HR-chef.

P.5. Detta avtal strider inte mot semesterlagen.



P.6. De extra lediga dagarna läggs till årets semester. Om arbetstagaren slutar sin anställning 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. Parterna konstaterar att växlingen av semesterdagstillägg mot extra ledighet innebär att årslönen minskas med motsvarande semesterdagstilläggets storlek. Förändrad lön kan komma att påverka den framtida pensionen och eventuella ersättningar från Försäkringskassa och A-kassa i negativ riktning.

P.8. Avsikten med avtalet är att den extra ledigheten skall tas ut. Om dagarna inte är uttagna under året och utbetalning görs så får arbetstagaren inte semesterväxla året därpå. Detta gäller dock inte om chefen, utifrån verksamheten och omständigheter i övrigt, inte har möjlighet att låta arbetstagaren ta ut de extra lediga dagarna.