

Redogörelsetext för överenskommelse om avvikelser från lag och avtal gällande hantering av semester för semesteråret 2020

Inledning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 22 april 2020 överenskommelse om avvikelser från lag och avtal gällande hantering av semester för semesteråret 2020 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Bakgrund

Coronapandemin innebär stora påfrestningar för kommuner, regioner, kommunalförbund och kommunala företag. Personalläget både i hälso- och sjukvård och äldreomsorg är mycket ansträngt. Gymnasieskolor och vuxenutbildning bedriver undervisning på distans och i förskolor och skolor är vardagen kraftigt förändrad. Även andra kommunala och regionala verksamheter drabbas hårt.

Vissa verksamheter är drabbade av en omfattande personalbrist. Många medarbetare arbetar under tuffa förutsättningar och behöver vila och återhämtning. Samtidigt behöver arbetsgivarna säkerställa att samhällsviktiga funktioner kan upprätthållas under sommaren. Detta gör semesterplaneringen till en utmaning i år. För att underlätta en hållbar bemanning och öka förutsättningarna för att medarbetarna ska få vila och återhämtning har parterna kommit överens om att skjuta upp tidpunkten för när förläggning av semester ska meddelas och att förlänga huvudsemesterperioden.

Dessa åtgärder kommer dock inte att räcka till. Arbetsgivarna behöver därför parallellt med semesterplaneringen ta fram strategier för att förstärka bemanningen. Det kan exempelvis handla om att erbjuda deltidsanställda att gå upp på heltid, ta in extrapersonal, studenter, tidigare anställda, pensionärer, bemanningspooler, men även undersöka möjligheter att snabbutbilda eller rekrytera från andra verksamheter på orten där personal permitterats.

Förhandlingsprotokoll

§ 1

Parterna är överens om att det mot bakgrund av coronapandemins allvarliga effekter på samhället och svårigheterna att säkra bemanningen i samhällsviktig verksamhet finns behov av att 2020 tillfälligt göra undantag från reglerna i lag och avtal avseende underrättelse och förläggning av huvudsemester.

Överenskommelsen tydliggör vikten av en god planering av semester med fokus på att säkerställa arbetstagarnas möjligheter till återhämtning och rekreation för att trygga en god och hållbar arbetsmiljö.

Utöver överenskomna undantag gäller Allmänna bestämmelser (AB) § 27 samt semesterlagen (SemL).

§ 2

Enligt 11 § SemL ska arbetstagaren underrättas om förläggningen av semestern två månader innan ledighetens början. Om särskilda skäl finns kan underrättelse ske senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Parterna är överens om att besked om semesterförläggning ska lämnas senast en månad innan ledighetens början.

Överenskommelsen innebär även att samtliga verksamheter kan underrätta om semester minst en månad innan ledigheten påbörjas.

Arbetsgivaren kan enligt SemL underrätta arbetstagare om förläggning av huvudsemester en månad innan semester påbörjas på individnivå, men möjligheten ska användas restriktivt. Utgångspunkten är att sedvanlig hantering av semesterförläggning ska ske vilket vanligtvis innebär att semester meddelas samtliga arbetstagare på verksamhets- eller arbetsplatsnivå vid en viss tidpunkt.

§ 3

I första hand ska semester för semesteråret 2020 förläggas enligt bestämmelserna i SemL och AB.

Överenskommelsen ger en möjlighet för arbetsgivare att, utöver maj – september, även förlägga huvudsemester i december månad (här avses vecka 49-53). Detta kan ske efter lokal MBL-förhandling.

Det är arbetsgivaren som bedömer vilka verksamheter eller arbetsplatser som behöver använda sig av denna möjlighet utifrån belastning på verksamheten och dess bemanningsbehov under sommaren. Vid MBL-förhandlingen ska det framgå på vilka arbetsplatser huvudsemester behöver förläggas i december.

Syftet med förläggning av huvudsemester även i december är att skapa förutsättningar för arbetstagare att få ut sin semester under semesteråret 2020.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren får en sammanhängande ledighet på fyra veckor. Om det inte är möjligt med hänsyn till verksamhetens behov kan semester exempelvis förläggas med tre veckor under sommaren och ytterligare en vecka i december.

§ 4

Det är två veckor av arbetstagarens huvudsemestern som enligt överenskommelsen kan förläggas till december, vecka 49-53 (30 november 2020 till 3 januari 2021). Om denna möjlighet inte är tillräcklig åtgärd för att säkra tillräcklig bemanning i verksamheten kan det vara nödvändigt att förlägga ytterligare veckor av arbetstagares huvudsemestern i december. Förläggning med mer än två veckor ska tillämpas mycket restriktivt av arbetsgivaren. Skrivningen i överenskommelsen är en avvikelse från SemL 12 §.

De arbetstagare som fått sin semester förlagd till december, eller flyttad till december, har rätt till en extra ersättning.

Förläggning av semester sker enligt de vanliga rutinerna där arbetstagare inför semesterplanering lämnar in önskemål om semester. Arbetstagare som lämnar önskemål om semesterförläggning av huvudsemester i december, och där arbetsgivaren sedan också fastställer en sådan förläggning, har rätt till den extra ersättningen. Om arbetsgivaren därefter har fog för och behov av att flytta redan beviljad semester till december, utifrån händelser som inte gått att förutse, utges också ersättning.

Ersättning utges även när arbetstagare frivilligt erbjuder sig att flytta sin semester till december om förändringen sker med utgångspunkt i verksamhetens behov. Planeringen förutsätter en god dialog om semesterförläggning mellan arbetsledning och arbetstagare, samt en tydlighet när och vem som kan få rätt till ersättningen.

Ersättningen baseras på att hela semesterveckor förläggs i december och beloppet 7 500 kr per vecka utges till heltidsanställd arbetstagare. Om arbetstagaren är deltidsanställd eller partiellt ledig utges ersättningen i relation till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Grunden i SemL är att alla arbetstagare ska få lika lång semesterledighet. För semesterrätt med 25 dagar innebär det en ledighet med fem kalenderveckor, samt intilliggande fridagar. Med hel semestervecka här ovan avses därför ledighet med hel kalendervecka. Det är inte lämpligt att beräkna hel semestervecka såsom uttag av 5 semesterdagar eftersom beräkning med semesterkoefficient (enligt AB § 27 mom. 7) innebär att antalet uttagna semesterdagar beräknas på antalet arbetspass över en beräkningsperiod som är längre än kalenderveckan.

I de fall arbetstagare arbetar enligt så kallad mjuk vecka och därmed är ledig lätthelgdagar som vanligen är arbetsdag, räknas dessa dagar heller inte av från antalet semesterdagar. Det kan innebära att arbetstagare under veckor med lätthelgdagar därmed inte tar ut antalet semesterdagar som normalt används för hel kalendervecka. Från ersättningen 7 500 kr för hel semestervecka ska därför avräknas 1 500 kr per lätthelgdag som ingår i veckan, för just dessa arbetstagare.

Arbetstagare vars semester inte är huvudsemester omfattas inte av ersättningen som utgår för december. Ersättningen utges inte heller för enstaka semesterdagar som läggs ut under december månad.

Förläggning av semester till december månad omfattas även av bestämmelserna i AB § 27 mom. 4 om extra semesterdagar.

Exempel på hantering av extra ersättning vid semesterförläggning i december:

1. Arbetstagare önskar förläggning av sin semesterledighet till tre veckor i juni samt två veckor i december. Önskemålet om förläggning beviljas och fastställs. Extra ersättning om 7 500 kr per vecka utges för de två semesterveckorna som förläggs i december. För förläggningen i juni ersätts arbetstagaren med en extra semesterdag, enligt AB § 27 mom. 4.
2. Arbetstagare har två veckors semester förlagd i juli och två i veckor augusti. Arbetsgivaren meddelar att det finns behov av att flytta någons semester i juli för att få ihop bemanningen. Arbetstagaren erbjuder sig att flytta sina två veckors semester i juli till december. Extra ersättning om 7 500 kr per vecka utges för dessa två veckor. Arbetstagaren ersätts även med två extra semesterdagar enligt AB § 27 mom. 4.

3. Arbetstagare har fyra veckors semester förlagd i juni. Arbetsgivaren bedömer att det inte finns någon annan möjlighet att klara verksamheten än att avbryta arbetstagarens semester. Arbetstagaren får då tillbaka de sex semesterdagarna som återstår av huvudsemester samt fem extra semesterdagar. Utöver detta får arbetstagaren en engångssumma på 3000 kr, enligt paragraf fem. Om arbetstagaren sedan önskar att få dessa semesterdagar i december gäller inte den extra ersättningen för denna vecka.

4. Arbetstagare som har fyra veckors semester förlagda i juni och juli vänder sig till arbetsgivaren med en förfrågan om att flytta två veckors semester till december på grund av en planerad semesterresa. Arbetsgivaren bedömer inte att det är nödvändigt för verksamheten att semestern flyttas och därmed utges inte den extra ersättningen.

En arbetstagare som har fått delar av sin huvudsemester förlagd till december och sedan får den avbruten, får den extra ersättningen för december och ersättning enligt AB § 27 mom. 13 för avbruten semester.

§ 5

Arbetsgivare har möjlighet att avbryta semester för arbetstagare om det föreligger synnerliga skäl. Men innan det sker ska arbetsgivaren försöka lösa behovet på annat sätt såsom exempelvis genom att ta in vikarier eller beordra övertid. Om arbetstagaren ändå får semestern avbruten och redan har fått de fem extra semesterdagarna som kompensation, kommer arbetstagaren för den sjätte avbrutna semesterdagen även att få en engångssumma på 3 000 kr.

§ 6

Det kan finnas lokala överenskommelser som direkt motsvarar eller liknar innehållet i den centrala överenskommelsen. I det läget gäller fortsatt de lokala överenskommelserna om inte lokala parter kommer överens om annat.

AB § 27 är dispositiv i sin helhet och överenskommelsen hindrar inte andra lokala lösningar för att säkra bemanningen under huvudsemesterperioden. Det är möjligt att göra enskilda överenskommelser med arbetstagare men det förutsätter att den öppningen uttryckligen ges i ett lokalt kollektivavtal. För Sobona gäller fortsatt AB §27 mom. 21 b).