



Innehåll
Anställningsfrågor som gäller tjänstemän och arbetstagare Semester
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig på Lagen om statsrådet 12 § Reglementet för statsrådet 17 § Förordningen om statens tjänstekollektivavtal § 7
Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid 1.2.2018-31.3.2020
Ersätter föreskrift (datum, nr) 9.1.2017 FM/34/00.00.00/2017

TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER OCH TILLÄMPNINGSANVISNINGAR I FRÅGA OM SEMESTER FÖR STATENS TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semester har förnyats 9.3.2018 för avtalsperioden 1.2.2018 – 31.4.2020 genom en uppgörelse mellan finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna. Finansministeriet meddelar följande tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar för statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semester för statens tjänstemän och arbetstagare. I fråga om anställda i tjänsteförhållande gäller beslutet som föreskrift och i fråga om arbetstagare som anvisning.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

1 Allmänt

1.1 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet om semester tillämpas vid statens ämbetsverk på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemäns och arbetstagares semester, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Bestämmelserna i avtalet tillämpas inte på undervisningspersonal i statliga läroanstalters tjänst, med undantag av bestämmelserna i § 21 mom. 2, § 22 mom. 1 samt § 24 mom. 3 och 6. Avtalsbestämmelserna tillämpas inte heller när det har överenskommits att semesterbestämmelserna i ett kollektivavtal på den privata arbetsmarknaden ska iaktas i fråga om en arbetstagares semester.

Avtalet är ett heltäckande avtal om tjänstemäns och arbetstagares semesterar. Utöver avtalsbestämmelserna tillämpas följande bestämmelser i semesterlagen på tjänstemän och arbetstagare: 8 § (arbetstagarens rätt till ledighet), 14 § (regel för beräkning av semesterlön), 18 § (avtal om att semesterförmåner flyttas fram), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 35 § (framläggande) och 38 § (straffbestämmelser). På arbetstagare tillämpas dessutom bestämmelserna i 34 § (tid för väckande av talan) i semesterlagen.

1.2 Grundbegrepp

Semesteravtalet bygger på intjänandeprincipen. Enligt den tjänar tjänstemän och arbetstagare in en fastställd mängd semester under varje kalendermånad som de skött sin tjänst eller sitt arbete under ett avtalat antal minimidagar.

Kvalifikationsår är den tidsperiod på tolv månader som löper ut vid utgången av mars månad närmast före semesterperioden (t.ex. 1.4.2017 - 31.3.2018).

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av ett kvalifikationsår som berättigar till semester. En full kvalifikationsmånad är en sådan månad under vilken en tjänsteman har varit i tjänst minst 18 dagar eller en arbetstagare i arbete minst 14 dagar. I vissa fall räcker det om tjänstemannen eller arbetstagaren i enlighet med sitt anställningsförhållande har varit i arbete minst 35 timmar.

Semesterintjäningsdagar är, utöver de dagar personen i fråga under kvalifikationsåret varit i tjänst, i arbete eller på semester, de dagar och timmar som är likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

Semesterperiod är tiden från och med den 1 juni till och med den 30 september under semesteråret. Semesterperioden anger dessutom den tidsperiod som semestern i regel ska förläggas till.

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid som berättigar till semester ger man akt på när tjänstgöringstiden på 15 år uppnås. Efter det har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till lång semester (semester enligt tabellen i § 3 mom. 1 punkt 3 i avtalet).

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av avtalet inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

Med sparad ledighet avses en del av semesterårets semester som har flyttats fram till en senare tidpunkt.

2 Bestämmande av semesterns längd

2.1 Allmänt

Semester tjänas in endast för fulla kvalifikationsmånader. Längden på tjänstemannens eller arbetstagarens semester påverkas också av längden på den tjänstgöringstid som berättigar till semester och av längden på den oavbrutna tjänstgöringen hos staten. När dessa faktorer har klargjorts kan antalet semesterdagar fastställas med hjälp av tabellerna i § 3 i avtalet.

2.2 Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av kvalifikationsåret under vilken en tjänsteman har varit i tjänst minst 18 dagar eller en arbetstagare i arbete minst 14 dagar.

Den 18-dagarsregel för tjänstemän och 14-dagarsregel för arbetstagare som nämns ovan är primära. I vissa specialfall räknas även en sådan kalendermånad under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren har varit i arbete minst 35 timmar (§ 4 mom. 3 i avtalet) som en full kvalifikationsmånad. En tjänsteman omfattas av 35-timmarsregeln om han eller hon under någon eller några månader i enlighet med sitt anställningsförhållande är i tjänst färre än 18 dagar. På motsvarande sätt omfattas en arbetstagare av 35-timmarsregeln om han eller hon under någon eller några månader arbetar färre än 14 arbetsdagar.

Det bör observeras att man vid beräkningen av antalet kvalifikationsmånader i regel tillämpar endast en intjänanderegeln under samma anställningsförhållande. Om arbetstidens längd ändras väsentligt kan också intjänanderegeln ändras.

Tjänstemän tjänar in semester under tjänsteutövningen. I denna tid inkluderas också lördagar, söndagar och helgdagar samt eventuella andra lediga dagar. Arbetstagare tjänar in semester under de dagar de är i arbete.

Också under semestern tjänas ny semester in. Likaså tjänas semester in under frånvarodagar som kan likställas med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

I allmänhet arbetar man under de flesta kalendermånaderna normalt utan någon större frånvaro, så dessa månader är utan vidare fulla kvalifikationsmånader. Om det under en kalendermånad har förekommit frånvaro som likställs med tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar eller annan frånvaro i så hög grad att antalet tjänstgöringsdagar blir färre än 18 eller antalet arbetade dagar färre än 14, är det inte genast klart om månaden utgör en full kvalifikationsmånad eller inte. I sådana fall måste orsakerna till frånvaron först utredas.

Som likställd med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas sådan frånvaro som avses i § 5 i avtalet.

Förteckningarna i avtalet är uttömmande och ska tillämpas strikt enligt ordalydelsen. Därför utgör tjänstledighet eller frånvaro av annan anledning än de ovan nämnda orsakerna (t.ex. på grund av strejk) inte tjänstgöringstid eller arbetad tid eller därmed jämförbar tid, varför sådana tider inte kan beaktas när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut.

De månader under vilka en person fullgjort sin beväring- eller civiltjänst utgör t.ex. inte tid som är likställd med tjänstgöringsdagar. En tjänstledig tjänsteman tjänar alltså inte in semester under denna period. Dessa tider är inte heller oavbruten tjänstgöring hos staten enligt § 3 i avtalet, om den värnpliktige inte under den tiden har varit tjänstledig från tjänstgöring hos staten.

Om orsaken till frånvaron är t.ex. sådan tjänstledighet utan lön som inte likställs med tjänstgöringsdagar och tjänstemannen insjuknar under denna tid, är den del av sjukdomstiden som överlappar tiden för tjänstledigheten utan lön inte tid som likställs med tjänstgöringsdagar.

Orsaken till den först beviljade tjänstledigheten är avgörande även i det fall att en tjänsteman insjuknar under tjänstledighet som beviljats för studier. Då betraktas först högst 30 dagar av studieledigheten som dagar likställda med tjänstgöringsdagar, varefter den frånvaro som ingår i tjänstledigheten inte längre är likställd med tjänstgöringsdagar ens i det fall att tjänstemannen är sjuk, eftersom det då blir fråga om överlappande tjänstledighet.

När antalet fulla kvalifikationsmånader utreds ska varje kalendermånad betraktas för sig. En tjänsteman som t.ex. har 30 tjänstgöringsdagar i april och 15 tjänstgöringsdagar eller därmed likställda dagar i maj tjänar inte in semester under maj månad fastän han eller hon från juni och ända fram till utgången av kvalifikationsåret är i tjänst under alla kalendermånader i sin helhet. Det faktum att alla andra månader än maj innehöll märkbart fler än 18 tjänstgöringsdagar räknas inte tjänstemannen till godo på något sätt i en sådan situation.

Om däremot en tjänsteman eller arbetstagare under såväl sin anställningsmånad som sin avgångsmånad har så få tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar att han eller hon enligt huvudregeln inte tjänar in semester under någondera månaden, kan man enligt § 4 mom. 4 och 5 i avtalet slå samman antalet tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar under båda dessa kalendermånader. Om antalet dagar är minst 18 för en tjänsteman och minst 14 för en arbetstagare, räknas anställnings- och avgångsmånaden som en full kvalifikationsmånad.

Exempel: En anställning under tiden 18.6 - 6.9 innehåller tre fulla kvalifikationsmånader, och under en anställning som pågår 15.6 - 15.7 tjänas semester in för en full kvalifikationsmånad.

En kalendermånad anses utgöra en full kvalifikationsmånad även i det fall då en tjänsteman eller arbetstagare under en och samma månad varit anställd hos två eller flera statliga ämbetsverk. Dessa anställningsförhållanden behöver inte följa omedelbart efter varandra.

Exempel: En tjänsteman har varit anställd hos Tull 1 - 10.6 och inom skatteförvaltningen 20 - 30.6. Tjänstemannen tjänar in semester i juni, eftersom denna månad för hans eller hennes del innehåller över 18 tjänstgöringsdagar. Semestern ges då av det ämbetsverk där tjänstemannen senast var anställd.

2.3 Tjänstgöringstid som berättigar till semester och oavbruten tjänstgöring hos staten

Längden på en tjänstemans eller arbetstagares semester påverkas också av längden på den tjänstgöringstid som berättigar till semester och av längden på den oavbrutna tjänstgöringen hos staten.

Den tjänstgöringstid som berättigar till semester och som är en förutsättning (15 år) för lång semester enligt § 3 punkt 3 i avtalet bestäms med stöd av § 6 och 7 i avtalet.

Tjänstgöringstid som får räknas till godo är tiden för tjänstgöring hos staten, dvs. ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande vid ett ministerium eller vid ett ämbetsverk eller en inrättning som omfattas av statens budgetekonomi. Som tjänstgöring hos staten räknas således inte t.ex. tjänstgöring inom den medelbara statsförvaltningen eller tjänstgöring vid statens affärsverk eller vid statsbolag.

Tjänstgöringstid som får räknas till godo är också tiden för tjänstgöring hos en annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands på motsvarande yrkesområde eller i uppgifter som är av väsentlig nytta vid tjänstemannens eller arbetstagarens skötsel av sina uppgifter. Vad som ska betraktas som motsvarande yrkesområde och uppgifter av väsentlig nytta bedöms enligt den vedertagna tolkningen av § 7 mom. 2 punkt 13 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar och av en motsvarande bestämmelse i det tidigare avtalet om ålderstillägg. I fråga om sådan tjänstgöring har man inte avtalat om någon övre gräns för tjänstgöringstid som får räknas till godo.

När en person efter ett avbrott på högst 30 kalenderdagar övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst eller i ett nytt anställningsförhållande, ska den tjänstgöringstid som

räknades till godo i det tidigare anställningsförhållandet också räknas till godo i det nya anställningsförhållandet.

I fråga om tjänstemän och arbetstagare som är i statens tjänst den 1 april 2009 bedöms den tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt de nya avtalsbestämmelserna. En motsvarande bedömning ska alltid göras när nya personer anställs.

Enligt övergångsbestämmelsen i § 6 i avtalet får en tjänsteman eller arbetstagare som före den 1 april 2009 har varit i sådan tjänstgöring som avses i § 7 och 8 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar räkna sig till godo tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt detta avtal när han eller hon fortsätter att tjänstgöra hos staten eller har avgått från sin statliga anställning och på nytt blir statligt anställd. Bestämmelsen tillämpas således på personer som stått i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till staten före den 1 april 2009 och som omedelbart fortsätter eller efter ett avbrott återgår i statens tjänst efter den nämnda tidpunkten. Dessa tjänstemän och arbetstagare får räkna sig till godo sådan tjänstgöring före den 1 april 2009 som räknats dem till godo enligt de tidigare avtalsbestämmelserna, och i samma omfattning som i deras senaste anställning hos staten före den nämnda tidpunkten.

Vid beräkningen av oavbruten tjänstgöring hos staten beaktas all statlig tjänstgöring på heltid. Anställningsförhållandets art saknar alltså betydelse. När rätten till semester utreds ska också deltidsarbete under vilket semester har tjänats in räknas som oavbruten tjänstgöring hos staten.

Den oavbrutna tjänstgöringen hos staten avbryts inte av att en tjänsteman är tjänstledig utan lön eller av att en person i arbetsavtalsförhållande får befrielse från arbetet utan lön, förutsatt att tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet till staten inte avbryts. Inte heller strejk avbryter oavbruten tjänstgöring hos staten. Vidare ska det observeras att villkoret i § 3 i avtalet på minst ett års oavbruten tjänstgöring hos staten uppfylls även i sådana fall då en tjänsteman eller arbetstagare före kvalifikationsårets utgång har tolv fulla kvalifikationsmånader, även om det har förekommit avbrott i anställningsförhållandet till staten under kvalifikationsåret. Ett år av oavbruten statlig tjänstgöring före utgången av kvalifikationsåret (den 31 mars) föreligger alltså t.ex. i följande fall.

En tjänsteman vars anställningsförhållande har börjat den 1 januari 2017 och som varit tjänstledig utan lön 1.5 - 30.11.2017 har mer än ett års oavbruten tjänstgöring hos staten vid utgången av kvalifikationsåret 1.4.2017 - 31.3.2018.

Om anställningsförhållandet har börjat den 12 april 2017 och fortgått utan avbrott till utgången av kvalifikationsåret den 31 mars 2018 har tjänstemannen eller arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret ett år av sådan oavbruten tjänstgöring hos staten som förutsätts i avtalet.

En person som arbetat hos staten vid ämbetsverk A i deltidsarbete (20 timmar per vecka) i arbetsavtalsförhållande 1.4 - 25.7.2017, vid ämbetsverk B i tjänsteförhållande 10.8 - 31.8.2017 och vid ämbetsverk C i tjänsteförhållande 12.9.2017 - 31.3.2018 har då vid utgången av kvalifikationsåret tolv fulla kvalifikationsmånader för kvalifikationsåret 1.4.2017 - 31.3.2018. Denna person har alltså ett år av sådan oavbruten tjänstgöring hos staten som avtalet förutsätter.

2.4 Semesterns längd

När en tjänstemans eller arbetstagares antal fulla kvalifikationsmånader samt tjänstgöringstid som berättigar till semester och oavbrutna tjänstgöring hos staten har utretts, kan tjänstemannens eller arbetstagarens semesterrätt utläsas i § 3 i avtalet.

I § 3 i avtalet ingår tre tabeller enligt vilka semesterns längd bestäms.

3 Hur semester ges

3.1 Allmänna principer när semester ges

Ämbetsverket ska för tjänstemännen eller arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas vid ämbetsverket när semester ges. Principerna behöver inte gås igenom årligen med personalen, men om förfarandena för bestämmande av semestrarna ändras ska ämbetsverket redogöra för de förändringar som skett jämfört med tidigare praxis. Det är naturligt att ärendet behandlas t.ex. i ett samarbetsförfarande vid ämbetsverket.

Enligt § 15 i avtalet ska semestrarna ordnas så att de medför minsta möjliga olägenhet för ämbetsverkets regelbundna verksamhet. Ämbetsverket bestämmer vid behov vem som under semestern ska sköta uppgifterna för den som är på semester. Detta ska ske ömsesidigt och utan ersättning, om inte något annat avtalas eller föreskrivs.

Semestern bestäms genom att en semesterplan fastställs. Innan semesterplanen fastställs ska tjänstemännen och arbetstagarna ges tillfälle att bli hörda för att deras önskemål beträffande semestertidpunkterna om möjligt ska kunna beaktas. Tjänstemännen och arbetstagarna ska höras personligen, och det räcker inte med att enbart deras företrädare hörs. I sista hand är det dock arbetsgivaren som bestämmer tidpunkten för semestern.

Möjligheten att framföra åsikter ska ges i så god tid innan tidpunkten för semestern bestäms att det i praktiken är möjligt att beakta tjänstemännens och arbetstagarnas synpunkter.

Med semesterplanen avses en allmän semesterplan för ämbetsverket. I planen ska tidpunkten för varje tjänstemans och arbetstagares semester anges. I planen ska det även fattas beslut om semesterdagar som ska flyttas till semesterperioden efter semesteråret. Om en del av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid ska även detta anges i semesterplanen. Semesterplanen ska göras upp skriftligen. Det är bäst om semestrarna för ämbetsverkets tjänstemän och arbetstagare fastställs i god tid och i allmänhet samtidigt.

De fastställda semestrarna är bindande för ämbetsverket. Efter det att semesterplanen har fastställts kan det i vissa fall bli nödvändigt att avvika från den. Avvikelse är möjliga när tjänstemannen eller arbetstagaren själv anhåller om detta och, i fråga om tjänstemän, även på ämbetsverkets initiativ om det finns vägande skäl. Ett ämbetsverk kan avbryta eller flytta fram en redan fastställd semester endast om detta är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller för skötseln av statens (ämbetsverkets) lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet. En tjänsteman ska ges tillfälle att framföra sin åsikt även i sådana fall då semestern flyttas fram eller avbryts. Tjänstemannen ska underrättas om att semestern flyttas senast två veckor innan semestern börjar.

Ämbetsverket är skyldigt att betala ersättning till tjänstemannen om flyttandet eller avbrytandet av den fastställda semestern orsakar tjänstemannen skada (t.ex. kostnader för att avboka biljetter eller hyresutgifter för en semesterbostad som hyrts för semestern).

3.2 Semesterdagar och hur semesterdagar åtgår

Semesterdagar är vardagar. Enligt § 2 i avtalet räknas dock inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj som vardagar.

När en anställd håller semester under en vanlig vecka går det åt fem semesterdagar. Om någon av de dagar som nämns i § 2 mom. 4 i avtalet ingår i denna vecka mellan måndag och fredag, går det åt färre semesterdagar. Exempelvis går det åt fyra semesterdagar under midsommarveckan. Om självständighetsdagen infaller på en onsdag och den anställda har semester hela veckan, går det åt fyra semesterdagar.

Lördagar och söndagar mellan semesterveckor räknas till semestern, även om det inte går åt semesterdagar. Om semestern omfattar en veckas alla vardagar enligt avtalet är semestern en vecka (sju dygn), förutsatt att det inte med tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke har antecknats ett arbetsskift på en lördag eller söndag eller på en kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommaraftonen eller första maj. Detsamma gäller för andra sju dagar långa perioder som inleds och avslutas med en semesterdag och där samtliga vardagar är semesterdagar.

3.3 Meddelande om tidpunkten för semestern

Semesterplanen ska delges den anställda minst en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, ska tidpunkten för semestern meddelas senast två veckor innan semestern börjar. Denna tid behöver inte iakttas om semestern på initiativ av tjänstemannen eller arbetstagaren fastställs för den tidpunkt som tjänstemannen eller arbetstagaren önskar.

3.4 Tidpunkten för semester

Tjänstemän och arbetstagare ges semester vid den tidpunkt som ämbetsverket bestämmer. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock avtala om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i § 9 i avtalet.

Ämbetsverket ska i regel förlägga 20 vardagar av tjänstemännens och arbetstagarnas semester till semesterperioden (1.6 – 30.9). Återstoden av semestern ska ges antingen under samma semesterår eller senast den 30 april följande år. En del av semestern kan alltså ges utanför semesterperioden om t.ex. ordnandet av arbetet vid ämbetsverket förutsätter det.

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke fastställa att semestern ska infalla under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan ges vid de tidpunkter som avses i § 8 i avtalet, får den ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock avtala om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

Semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2017 - 31.3.2018 kan alltså ges till en tjänsteman från och med den 1 januari 2018. Alla semesterdagar ska ges före den 30 april 2019, om inte ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren har avtalat om att semestern flyttas fram på det sätt som avses i § 9 i avtalet. I detta fall ska hela semestern tas ut senast den 30 september 2019.

Även om ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i § 9 i avtalet, bör man observera att 10 vardagar av semestern alltid ska förläggas till semesterperioden och ges utan avbrott. Den överstigande delen kan ges i en eller flera delar.

Under olika år ska semestertidpunkterna om möjligt rotera på ett lämpligt sätt mellan tjänstemännen och arbetstagarna. Om tjänstemännen eller arbetstagarna inte i tillräckligt hög grad har beaktat semesterrotationen i de synpunkter som framförts om semesterplanen eller om de är av olika åsikt om den, ska den som fastställer semestrarna se till att en objektiv rotation äger rum.

När tidpunkten för semestern bestäms ska det observeras att semestern eller en del av den inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke får börja på hans eller hennes lediga dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. Med ledig dag avses såväl sådana lediga dagar som antecknats i arbetsskiftstabellen som de lediga dagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till i ersättning för redan utfört arbete.

När semester ges ska dygnet anses börja klockan 00 om inte något annat har överenskommit, även om det inte i avtalet finns någon bestämmelse om när semestern börjar.

Av intjänandeprincipen följer att en tjänsteman eller arbetstagare inte kan få mera semester än vad han eller hon har tjänat in före tidpunkten för semestern och dessutom att en tjänsteman inte förlorar den semester han eller hon redan har tjänat in t.ex. i sådana fall då tjänstemannen avhålls från tjänsteutövning eller tjänsteförhållandet upphör på grund av avsättning.

3.5 Uppdelning av semester och semester i form av förkortad arbetstid

Semester ska både inom och utanför semesterperioden ges i så sammanhängande perioder som möjligt, om inte arbetsuppgifternas art eller andra skäl kräver att semestern delas upp i flera delar. Enligt § 8 i avtalet ska alla tjänstemän och arbetstagare ges en oavbruten semester på minst 10 vardagar under semesterperioden. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar i en eller flera delar. Utan särskilda skäl ska semestern inte heller ges i mycket korta perioder även om tjänstemannen eller arbetstagaren så önskar, för en sådan uppdelning strider mot ändamålet med semestern.

Enligt § 9 mom. 3 i avtalet får ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren på tjänstemannens eller arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst 5 semesterdagar, tas ut i form av förkortad arbetstid. I dessa fall är det ändamålsenligast att ge semesterdagarna som halva dagar.

3.6 Senareläggning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

3.6.1 Villkor för senareläggning av semester och begäran om detta

Om man redan när semesterplanen fastställs känner till att en tjänsteman kommer att vara tjänstledig eller en arbetstagare befriad från arbetet på grund av arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall eller på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern fastställas så att semestern och tjänstledigheten eller befrielsen från arbetet inte överlappar varandra. Det får inte fastställas att semester ska tas ut under tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet.

Av den semester som tillkommer en tjänsteman eller arbetstagare som blir ledig på grund av graviditet och förlossning bör en del placeras in före förlossningen och resten efter en eventuell föräldrapenningsperiod. Om tjänstemannen eller arbetstagaren i dessa fall blir vårdledig, är förfarandet att tjänstemannen eller arbetstagaren först tar ut sin semester och därefter beviljas vårdledighet.

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt (§ 12 i avtalet).

Någon rätt att flytta fram semestern föreligger inte i de fall då en tjänsteman eller arbetstagare är vårdledig när semestern eller en del av den börjar. Vid planeringen av semestertidpunkterna ska man dock om möjligt beakta de vårdledigheter som man har kännedom om och sträva efter att undvika situationer där semester och vårdledighet överlappar varandra.

Enligt § 12 i avtalet har en tjänsteman eller arbetstagare även rätt att flytta fram sin semester eller en del av den om det när semestern eller en del av den börjar är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon på grund av den är arbetsoförmögen. Likaså ska semestern flyttas fram på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran om det när semestern börjar är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att få moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet.

I sådana fall då en persons arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar under semestern, ska den semester som infaller under perioden för arbetsförmåga flyttas fram till en senare tidpunkt, om tjänstemannen eller arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det. Dessutom förutsätts att personen i fråga lämnar in ett läkarintyg eller någon annan sådan utredning över arbetsförmågan som ämbetsverket bedömer som tillförlitlig från och med arbetsförmågans första dag. En sådan utredning är till exempel ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar över fem dygn ska den dock styrkas med ett läkarintyg.

Med obefogat dröjsmål avses i detta sammanhang att den begäran som avses i avtalet i vissa fall kan göras även senare, när hindret undanröjts, t.ex. i sådana fall då personen är på semesterresa eller intagen för vård på sjukhus eller av något annat godtagbart skäl är förhindrad att genast meddela ämbetsverket om arbetsförmågan.

En tjänsteman eller arbetstagare kan endast begära senareläggning av semesterdagar som infaller under tiden för arbetsförmåga.

En begäran om senareläggning av semestern ska i de fall som avses i § 12 mom. 1 och 2 alltid göras bevisligen, och om möjligt skriftligen. Begäran ska göras utan obefogat dröjsmål. Personen i fråga är alltid skyldig att på ämbetsverkets begäran lägga fram ett läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga. Personen ska trots att semestern senarelagts återvända till arbetet när semestern avslutats, om inte arbetsförmågan fortsätter efter semestern eller om man inte kommit överens om något annat förfarande med arbetsgivaren.

När principerna och förfarandena för senareläggning av semestern ändras, ska personalen informeras om ändringarna jämfört med tidigare praxis i enlighet med § 10. Arbetsgivaren kan meddela närmare anvisningar om förfarandena för senareläggning av semester vid ämbetsverket.

3.6.2 Tidpunkten för semester som flyttats fram

Semester som har flyttats fram på grund av arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycka eller på grund av familjeledigheter ska ges under samma semesterperiod. Om det blir nödvändigt att flytta semester som ska ges utanför semesterperioden, ska semestern ges före utgången av april följande år. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, kan semestern ges före utgången av det kalenderår som följer på semesteråret.

Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i § 22, om man inte redan betalat semesterlön för den tiden i enlighet med § 17 mom. 2, § 20 eller § 21.

När tidpunkten för den framflyttade semestern fastställs ska personen i fråga ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Tidpunkten för den framflyttade semestern ska meddelas minst två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka innan semestern börjar.

3.7 Sparande av semester

3.7.1 Antalet sparade dagar

Ett ämbetsverk och en tjänsteman eller arbetstagarare kan avtala om att personen i fråga sparar en del av sina årliga semesterdagar för att ta ut dem som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkterna 1 och 2 som överstiger 15 dagar och den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkt 3 som överstiger 20 dagar.

Det är inte fråga om sparad ledighet när tjänstemannen eller arbetstagararen ges semester under semesterperioden det kalenderår som följer på semesteråret på det sätt som avses i avsnitt 3.4.

3.7.2 Avtal om sparande av semester

En plan för sparande av semester och för tidpunkten för när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när ämbetsverket ger tjänstemannen eller arbetstagararen tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Syftet är att det ska vara möjligt att spara semesterdagar alltid när det inte finns något vägande hinder för detta.

Avtalet om sparande av semester ska anses vara bindande för varje semesterår. Det är i allmänhet inte lämpligt att ändra avtalet t.ex. på våren följande semesterår även om det då framgår att personen i fråga har många outtagna semesterdagar från föregående semesterår. Däremot kan det avtal som anger när den sparade ledigheten ska tas ut och som ingåtts i sparskedet anses så till vida preliminärt att man i det endast kommer överens om t.ex. vilket år den sparade ledigheten ska tas ut. Man kan senare komma överens om närmare tidpunkt.

3.7.3 Givande av sparad ledighet

Sparad ledighet ska ges inom fem år från utgången av det semesterår under vilket ledigheten hade sparats av semestern. Sålunda ska t.ex. den del som sparas av semestern för semesteråret 2018 tas ut senast 2023. Man kan komma överens om att den sparade ledigheten tas ut antingen under semesterperioden eller utanför den. Det

är naturligt att foga den sparade ledigheten till semestern för samma år som ledigheten tas ut.

Samma bestämmelser i avtalet gäller såväl den sparade ledigheten som annan semester. Således bestäms t.ex. lönen under den sparade ledigheten på samma sätt som för övrig semester enligt § 17–21, och när ledigheten ges ska samma beräkningsregler iakttas som när semester ges. Sparad ledighet kan också flyttas fram i likhet med annan semester.

Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning betalas för sparad ledighet som inte tagits ut, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren enligt § 25 i avtalet överför den sparade ledigheten för att ta ut den under den tid han eller hon är anställd vid ett annat statligt ämbetsverk eller vid riksdagen eller om den inte redan har ersatts enligt § 17 mom. 2, § 20 eller § 21. Om anställningsförhållandet omvandlas till en deltidsanställning har personen i fråga rätt att få ersättning för outtagen sparad ledighet som tjänats in till och med den 31 mars 2013.

3.8 Hur förändringar i anställningsförhållandet inverkar på semestern

Om en person omedelbart övergår från ett statligt anställningsförhållande till ett annat (t.ex. från ett arbetsavtalsförhållande till ett tjänsteförhållande eller från ett tjänsteförhållande för viss tid till ett annat tjänsteförhållande för viss tid) och personen inte har getts semester eller betalats semesterersättning för den semester eller den del av den som har tjänats in men inte tagits ut i det första anställningsförhållandet, kan man, om personen i fråga begär det, överföra den semester eller den del av semestern som inte tagits ut till en tidpunkt efter övergången. I fråga om överförd semester eller en del av den iakttas avtalsbestämmelserna för personens anställningsförhållande när semestern eller en del av den börjar.

De ovan nämnda principerna iakttas även i det fall att en person övergår till ett annat statligt ämbetsverk eller blir tjänsteman vid riksdagen. På motsvarande sätt kan en tjänsteman vid riksdagen ta med sig semesterdagar som tjänats in under tjänstgöringen vid riksdagen och ta ut dem vid ett annat statligt ämbetsverk.

I ett sådant fall där en person säger upp sig från en anställning hos staten och övergår till en anställning hos t.ex. en statsunderstödd institution är det däremot det ämbetsverk personen har varit anställd hos som ska svara för alla de intjänade semesterförmånerna. Semesterförmånerna för en person som anställs hos staten kan inte överföras i andra fall än då personen kommer från ett annat statligt ämbetsverk. Om t.ex. en person övergår från kommunal till statlig anställning, svarar kommunen i fråga för de semesterförmåner som personen tjänat in hos kommunen.

I avtalet finns inga bestämmelser om de situationer där en tjänsteman som avtalet tillämpas på övergår till en lärartjänst som ligger utanför avtalets tillämpningsområde, eller vice versa. I praktiken har det likväl utformats en linje enligt vilken det i varje enskilt fall ska utredas om personen under semesterperioden har haft semester eller motsvarande ledighet från undervisningsuppgifterna på så sätt att han eller hon kan anses ha fått en ledig period, motsvarande en semester, under semesterperioden. Betalning av semesterersättning har därför inte ansetts vara motiverad t.ex. i en situation där en tjänsteman från och med den 1 juni har övergått från avtalets tillämpningsområde till en tjänst som avtalet inte tillämpas på, fastän tjänstemannen inte har hunnit ta ut semesterdagar i den tjänst som avtalet tillämpas på. I en sådan situation har det ansetts att tjänstemannen har tagit sina semestrar med sig och de facto fått dem under den tid då han eller hon inte har skött undervisningsuppgifter.

Å andra sidan är det klart att tjänstemän och arbetstagare tjänar in semester också när de sköter en tjänst eller en uppgift som avtalet inte tillämpas på. Om en sådan tjänsteman t.ex. den 1 juni tillträder en tjänst som avtalet tillämpas på, får tjänstemannen

semester också för alla de fulla kvalifikationsmånader under föregående kvalifikationsår under vilka han eller hon har skött en statlig tjänst eller uppgift som avtalet inte tillämpas på.

När sådana situationer avgörs ska man å ena sidan se till att en person inte får dubbla semesterförmåner eller därmed jämförbara förmåner, å andra sidan att alla får den semester eller lediga period som de har rätt till.

3.9 Semester när anställningsförhållandet upphör

När ett anställningsförhållande upphör ska tidpunkten för semestern alltid bestämmas så att en så stor del som möjligt av semestern under semesteråret (s.k. gammal semester) tas ut i semesterdagar. I synnerhet när någon går i pension ska ämbetsverket se till att gammal semester alltid ges i form av semesterdagar innan anställningsförhållandet upphör. Semester som har tjänats in under det innevarande kvalifikationsåret kan inte ges innan anställningsförhållandet upphör, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren samtycker till detta. Efter årsskiftet kan ämbetsverket dock bestämma att den del av den nya semestern som överstiger 20 dagar ska tas ut.

Även i sådana fall då en anställd inleder sin beväringstjänst kan semestertidpunkten avvika från gränserna i avtalet. En tjänsteman eller arbetstagare som så önskar kan få semester innan beväringstjänsten inleds.

4. Semesterlön och semesterersättning

4.1 Allmänt

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön för semestertiden enligt vad som överenskommit i § 17–21 i avtalet.

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas semesterlön på den normala lönebetalningsdagen.

4.2 Semesterlön för månadsavlönade

Månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare betalas lön för semestertiden enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, om inte nedan fastställs något annat.

För semestertiden betalas ett semestertillägg som för varje semesterdag är 1/250 av beloppet av de lönetillägg och tilläggsarvodet som nämns i § 18 i avtalet och som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår. Semestertillägg betalas under semesteråret i juni-juli.

Om en tjänstemans eller arbetstagares arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret (1.4–31.3), beräknas semesterlönen med stöd av 17 § 2 mom. enligt principerna i § 20, dock så att

1. semesterlönen uppgår till 9 procent, om den anställda vid utgången av kvalifikationsåret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i mindre än ett år,
2. semesterlönen uppgår till 11,5 procent, om den anställda före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i minst ett år eller om han eller hon har tolv fulla kvalifikationsmånader för det utgående kvalifikationsåret,
3. semesterlönen uppgår till 14,5 procent, om den anställda före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst 15 år

av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid, fransett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Vid beräkningen beaktas dessutom de kalkylmässiga tilläggen enligt § 20 mom. 2 för viss frånvaro.

Exempel: En person som tidigare arbetat på heltid med månadslön har övergått till deltidarbete med månadslön från och med den 1 juni 2017. Semesterlön för semesteråret 2018 (intjänad 1.4.2017 - 31.3.2018) betalas enligt ovannämnda procentregel. Om månadslönen vid heltidsarbete är 3 000 €/mån och personen övergår till deltidarbete med en arbetstid på 80 %, blir månadslönen 2 400 €/mån. Semesterlönen beräknas i detta fall utgående från kvalifikationsårets lön. I exempelfallet är kvalifikationsårets lön ($2 \cdot 3\,000 \text{ €} + 10 \cdot 2\,400 \text{ €}$) 30 000 €. Från detta beräknas den procentbaserade semesterlönen enligt den ovannämnda procentregeln.

Enligt 17 § 2 mom. i avtalet ska den beräknade semesterlönen divideras med det antal semesterdagar som har räknats personen till godo. När en person är på semester ska, med avvikelse från utbetalningstidpunkten i 20 § 3 mom., den lön som beräknats på basis av varje semesterdag betalas ut för de i 2 § 4 mom. i avtalet avsedda semesterdagar som har tagits ut för varje semesterperiod. Om lönen för semestertiden bör påpekas att det om dessa fall har avtalats i 17 § 2 mom. och att annat än den nämnda semesterlönen inte betalas till personen för semesterperioden.

Exempel: På en persons semesterrättighet tillämpas tabell 3 i 3 § i semesteravtalet och personen har under kvalifikationsåret 2017-2018 intjänat 38 semesterdagar. Personens semesterlön enligt 17 § 2 mom. som har beräknats på basis av inkomsten från kvalifikationsåret är 3.800 euro. Detta divideras med antalet semesterdagar som har räknats till godo, $3.800 \text{ euro} / 38 \text{ dagar} = 100 \text{ euro/semesterdag}$. Personen är på semester en hel kalendervecka, som i enlighet med 11 § i semesteravtalet innefattar fem semesterdagar. Enligt 2 § 4 mom. i semesteravtalet räknas endast vardagar som semesterdagar. I semesterlön betalas personen således $5 \cdot 100 \text{ euro}$ dvs. 500 euro. Om semesterperioden är en kalendervecka, täcker denna lön alltid sju dagar. Om en persons semester har beviljats så sent att arbetsverket därför inte kan betala semesterlön enligt avtalet, ska lönebetalningen i fråga om andra konsekvenser som uppdagats vid lönebetalningen för semesterperioden korrigeras i samband med den normala lönebetalningen då det är möjligt.

Om personen före kvalifikationsårets slut tar ut semester av de semesterdagar som har intjänats för det innevarande kvalifikationsåret, korrigeras lönen för semestertiden så att den betalas ut efter kvalifikationsårets slut i enlighet med 20 § 4 mom., senast den månad semesterårets semesterpenning ska betalas. I dessa fall har personens månadslön betalats under semesterperioden, och denna månadslön ska korrigeras och betalas i enlighet med 20 § 4 mom.

Utbetalningstidpunkten för den ovan avsedda procentbaserade lönen har ändrats genom tjänste- och arbetskollektivavtalet av den 31 mars 2015. Om en person som i enlighet med 17 § 2 mom. intjänat semesterlön i fråga om semestrar under semesteråret 2014 sparar semestrar under året i fråga för senare bruk, bör det noteras att semesterlönen redan utbetalats som engångsersättning enligt § 20 mom. 3 i samband med lönebetalningen i juni månad 2014. Det bör också noteras att ifall en sådan semester av någon anledning inte tas ut, betalas det inte längre någon särskild semesterersättning för den utan i detta fall motsvarar den semesterlön som redan betalats semesterersättningen till denna del.

Om arbetstiden och lönen för en tjänsteman eller anställd har ändrats först efter kvalifikationsårets utgång, men innan semestern eller en del av den inletts, beräknas semesterlönen i praktiken enligt den lön som betalats innan arbetstiden ändrades.

Exempel: En person som tidigare arbetat heltid och som den 1 juni 2018 övergår till deltidarbete med månadslön får för semester under

semesteråret 2018 (intjänad 1.4.2017–31.3.2018) som tas ut efter denna tidpunkt lön enligt lönen i maj 2018. Lönen bestäms enligt motsvarande tidpunkt också i det fallet att personen i fråga övergår från deltidsarbete till heltidsarbete och har arbetat med samma deltidsprocent under hela kvalifikationsåret.

I de fall där semesterlönen betalas enligt § 17 mom. 2, betalas inget semestertillägg enligt § 18, eftersom tilläggen redan beaktats vid beräkningen av semesterlönen.

Lön enligt 20 § i avtalet i andra än de ovan nämnda fallen samt lön enligt 21 § betalas i samband med lönebetalningen i juni månad under semesteråret.

4.3 Semesterlön för tim- eller ackordsavlönade

Bestämmelsen i § 19 i avtalet gäller endast sådana tim- eller ackordsavlönade tjänstemän som på basis av sitt anställningsförhållande är i tjänst minst 18 dagar per kalendermånad och arbetstagare som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad. Den semesterlön som betalas till dem är en procentandel (10 eller 12,5 %) av den lön som under det föregående kvalifikationsåret har betalats eller förfallit till betalning.

4.4 Procentbaserad semesterlön

Bestämmelserna i § 20 i avtalet gäller sådana tjänstemän och arbetstagare som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst hos staten så få dagar av kvalifikationsåret att inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är sådana fulla kvalifikationsmånader som avses i § 4.

Om en tjänstemans eller arbetstagares anställningsförhållande har fortgått kortare tid än ett år före utgången av kvalifikationsåret, är semesterlönen 9 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av kvalifikationsåret är semesterlönen 11,5 procent.

4.5 Semesterersättning

I regel ska semestern ges i semesterdagar. Semestern ska inte ersättas i pengar om anställningsförhållandet fortgår utan avbrott. Ämbetsverket ska alltså se till att tjänstemän och arbetstagare får semester.

Bestämmelser om möjligheten att flytta fram semestern på grund av arbetsoförmåga eller familjeledigheter och om tidpunkten för den framflyttade semestern ingår i § 12 och 13 i avtalet. Om det på grund av att arbetsoförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester, kan den uteblivna semestern ersättas med semesterersättning även om anställningsförhållandet fortgår.

När anställningsförhållandet till staten upphör har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller ersättning. Motsvarande rätt till semester eller semesterersättning har också en person som börjar fullgöra beväringstjänst eller civiltjänst. Samma rätt har också en person som övergår till deltidsarbete i fråga om sådan sparad ledighet som sparats av semester som tjänats in till och med den 31 mars 2013.

Semesterersättningen är 1/21 av månadslönens fulla belopp för varje outtagen semesterdag. Semesterersättningen för tim- eller ackordsavlönade bestäms enligt § 19 i avtalet.

5 Vissa frågor som gäller semester för deltidsanställda

5.1 Intjänande av semester i deltidsarbete

I fråga om huvudreglerna för uppfyllandet av de fulla kvalifikationsmånaderna uppstår det inga problem i de flesta former av deltidsarbete. I vissa fall (i synnerhet i fråga om deltidspension) kan dock förläggningen av arbetstider och lediga perioder ordnas t.ex. så att personen i fråga inte är på sin arbetsplats en enda dag under en viss månad. Dessa situationer har lett till ovisshet beträffande intjänandet av semester. Oberoende av vad som utgör grunden för deltidsarbete måste de bestämmelser som gäller intjänande av semester tillämpas så att anställningsförhållandet för en månadsavlönad person som utför deltidsarbete gäller fortlöpande. Hur arbetstiden är förlagd till veckans olika dagar eller månadens olika veckor grundar sig på arbetsledningens förordnande och inverkar inte minskande på intjänandet av semester. De som utför deltidsarbete tjänar alltså in semester också under de månader de har varit på sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats färre än 18 eller 14 dagar förutsatt att de villkor som ställs i semesterbestämmelserna i övrigt uppfylls. Det faktum att intjänandet av semester betraktas ur denna synvinkel inverkar också på de beräkningsregler som ska iakttas när semester tas ut.

5.2 Beräkning av semesterdagar

Semestern för deltidsanställda bestäms i regel som hela kalenderveckor på samma sätt som för dem som arbetar heltid. Om deltidsarbete utförs regelbundet fem dagar i veckan i enlighet med arbetstidsarrangemangen, går det enligt avtalet åt semesterdagar i enlighet med antalet vardagar under kalenderveckan i fråga.

Om deltidsarbetet har ordnats på något annat sätt än som regelbundet dagligt arbete fem dagar i veckan, kan den ovan nämnda regeln för beräkning av semesterdagar inte tillämpas. Om en person då är på semester under samtliga arbetsdagar som ingår i utjämningsperioden, beräknas antalet semesterdagar utifrån antalet vardagar under utjämningsperioden, eftersom semester har tjänats in under hela den tid anställningsförhållandet har varit, oberoende av arbetstidsarrangemangen.

Om deltidsarbete utförs t.ex. tre dagar i veckan och semester tas ut under dessa tre dagar, går det åt lika många semesterdagar som veckan i fråga har vardagar, dvs. i regel 5 vardagar.

Om arbete utförs varannan kalendervecka, går det för varje hel kalendervecka som har tagits ut som semester åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan i fråga och dessutom antalet vardagar under följande vecka. Om arbete utförs varannan kalendermånad, går det för varje hel kalendervecka som har tagits ut som semester åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan i fråga och dessutom 5 vardagar, om inte de lediga veckor som ingår i utjämningsperioden och som betraktas som semestertid innehåller dagar som nämns i § 2 i semesteravtalet.

Enstaka lediga dagar ska ordnas med hjälp av arbetstidsarrangemang för dem som utför annat än dagligt deltidsarbete. Om det t.ex. är nödvändigt att ge enstaka semesterdagar till en person vars arbetstid är 50 procent av arbetstiden i heltidsarbete och som arbetar hela arbetsdagar vissa dagar eller varannan vecka eller månad, går det åt två vardagar för varje enstaka semesterdag. Om den fastställda eller avtalade arbetstiden avviker från vad som anges ovan, går det för varje enstaka semesterdag åt så mycket semester som fås när man dividerar tal 100 med det tal som motsvarar arbetstidsprocenten.

Förhandlingsdirektör

Seija Petrow

Konsultativ tjänsteman

Risto Lerssi