

**TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF**

**REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSER VID BEDÖMNING AV PRAXIS FÖR
SEMESTER OCH SEMESTERPENNING**

Hela världen kämpar mot ett eländigt coronavirus. Sjukdomen som orsakas av viruset är farlig och det skrämmer de flesta av oss. Coronaepidemin orsakar också ekonomisk stagnation överallt. Vi måste bekämpa viruset för både hälsans och ekonomins skull. Dessutom gör viruset det också svårt för människor att planera sin semester och möjligheterna för företag att bevilja semester som normalt.

Fackförbunden har inte kommit överens om ändringar angående semester eller semesterpenning i det nuvarande kollektivavtalet. I stället rekommenderar vi att man på arbetsplatsen diskuterar och vid behov enas om praxis och arrangemang för semester och semesterpenning som skulle kunna förena en nödvändig och välförtjänt vila för arbetstagarna och samtidigt försöka påverka utsikterna för arbetsplatsens (ekonomiska) framtid och förutsättningar för sysselsättning.

Beviljande av semester samt tidpunkt för beviljandet

Semesterlagen gör det möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att inom vissa gränser komma överens om annat förfarande vad gäller bestämmelserna om beviljande av semester och tidpunkt för detta. Vår uppfattning är att det finns mycket olika behov av att placera semestern utanför den traditionella semesterperioden. I många fall medför en tidigarelagd semester betydande fördelar, medan en senareläggning av semestern eller en uppdelning av den ibland kan vara bra sätt att minska behovet av anpassning av arbetskraften.

En kartläggning av bästa praxis för arbetsplatsen lyckas på ett naturligt sätt genom samarbete före de individuella samtalen med de anställda angående tidpunkten för semestern. Om det finns en förtroendeman på arbetsplatsen kan hen tillsammans med arbetsgivaren gå igenom de allmänna principerna på arbetsplatsen för beviljande av semester, vilket i förekommande fall kan inbegripa en uppmuntran om att arbetsgivaren och arbetstagaren försöker komma överens om tidpunkten för semestern även med beaktande av förutsättningarna för sysselsättningen.

Grundläggande regler för beviljande av semester:

- *semester som arbetsgivaren föreskriver ska beviljas under perioden 2.5–30.9.(2020) och vintersemestern senast den 30.4.2021*
- *en sammanhängande semester skyddas i lagen – under alla omständigheter måste semestern (med beaktande av den intjänade ledigheten) ges för en sammanhängande period på minst 12 vardagar*
- *arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att semestern infaller redan före semesterperioden (2.1.2020–) eller att den hålls senare, dock senast 30.4.2021, den del av semestern som överstiger 12 vardagar kan genom överenskommelse skjutas upp till och med till 30.9.2021*
- *uppdelningen av semestern för den del av ledigheten som överstiger 12 vardagar begränsas från arbetsgivarens sida (bestämmelse) till sommarledighet då det är nödvändigt för att hålla arbetet i gång, genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ovannämnda semesterdel över 12 arbetsdagar delas upp också för vintersemestern*
- *tidpunkten för semestern som arbetsgivaren bestämt ska på ett bindande sätt meddelas arbetstagaren senast en månad och under alla omständigheter 2 veckor före ledighetens början – det är möjligt att flytta en bestämd (och överenskommen) semester endast genom överenskommelse*

Semesterpenning, utbetalning av semesterpenning och byte till ledighet

Semesterpenningen är en förmån som ger den anställda en extra inkomst för extra kostnader under semestern. Å andra sidan innebär det för arbetsgivaren ett belopp på 1,5 gånger lönekostnaderna vid betalning av semesterpenning ur kassan utan arbetsinsats. Under normala omständigheter är det självklart att semesterpenningen är en del av den anställdes årsinkomst och att man håller fast vid överenskommelserna. I undantagsförhållandena som orsakats av corona kan det dock vara en viktig faktor för att upprätthålla företagets verksamhetsvillkor om man kan komma överens om tidpunkten för utbetalning av semesterpenning och/eller byte av semesterpenningen eller en del av den till betald ledighet.

Grundläggande regler för utbetalning och byte av semesterpenning till ledighet:

- *hälften av semesterpenningen betalas ut före semestern och hälften efter ledigheten på ett sätt som bestäms i kollektivavtalet*

- *det är möjligt att skriftligt komma överens om annat förfarande lokalt om tidpunkten för utbetalningen av semesterpenningen; semesterpenningen ska dock ha betalats ut i sin helhet senast 31.3.2021*
- *tidpunkten för utbetalning av semesterpenning enligt lokalt avtal ska gälla alla anställda; ett sådant avtal ska upprättas av förtroendemannen eller om sådan inte finns, av alla arbetstagare tillsammans*
- *byte av semesterpenning eller del av den till betald ledighet som en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren går bra om förtroendemannen först har ingått ett ramavtal med arbetsgivaren om möjligheten att byta (mer specifika bestämmelser om detta i kollektivavtalet)*

Denna förbundsrekommendation gäller endast praxis om semester och semesterpenning. Det finns naturligtvis många andra delfaktorer som är alternativ till anpassning av arbetskraften eller som förmildrar den, av vilka den viktigaste är flexibiliteten som arbetstidsarrangemangen ger.

Förbundens rådgivning betjänar sina medlemmar i alla frågor som rör anställningsförhållandet. Ytterligare information finns också om de frågor som tas upp i denna rekommendation.