



Riktlinjer för växling av semesterdagstillägg mot extra semesterdagar.



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Riktlinjer
	Beslutad av	Allmänna utskottet 2017-10-18 § 77
	Dokumentansvarig	Personalchefen
	Reviderad av	–

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Syfte.....	4
Medarbetare som omfattas.....	4
Antal extra dagar och villkor.....	5
Hur den extra ledigheten ska tas ut.....	5
Överenskommelse.....	5
Påverkan bruttoinkomst.....	6

Inledning

Eda kommun har slutit ett lokalt kollektivavtal om möjlighet att växla semesterdagstillägg mot extra semesterdagar.

För varje uttagen betald semesterdag utges ett visst belopp i semesterdagstillägg. Det är möjligt för enskilda medarbetare som omfattas av kollektivavtalet AB och det lokala avtalet att göra en enskild överenskommelse med Eda kommun om att byta ut semesterdagstillägget mot extra semesterdagar.

Syfte

Syftet är att ge medarbetaren möjlighet till ytterligare ledig tid utöver ordinarie semesterdagar genom en överenskommelse om växling av semesterdagstillägg mot extra semesterdagar. Det är ett led i Eda kommuns strävan att bli en mer attraktiv arbetsgivare, både för de medarbetare som redan arbetar i kommunen men även för framtida medarbetare, d.v.s. vid nyrekrytering.

Eda kommun vill ge sina medarbetare ytterligare ett sätt att få livspusslet, balans mellan arbete och fritid, att gå ihop. Vilket i sin tur förhoppningsvis ger en positiv effekt på arbetsresultatet och verksamhetens utveckling.

Möjligheten till att växla semesterdagstillägget ska inte ses som en möjlighet att spara fler semesterdagar utan det ska vara en möjlighet till ytterligare återhämtning för de som har behov av detta. Har man sparade semesterdagar är det betydligt mer fördelaktigt att ta ut dessa istället för att växla semesterdagstillägget mot extra semesterdagar.

Medarbetare som omfattas

Medarbetare som uppfyller följande villkor:

- är tillsvidareanställda
- förväntas få full årssemester
- omfattas av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) och de lokala kollektivavtalet.
- har månadslön
- inte har någon sparad semester.

Verksamhetens behov, vilket prövas av arbetsgivaren, styr möjligheten för medarbetare att byta semesterdagstillägget mot extra semesterdagar.

Inför beslut bör arbetsgivaren göra en bedömning av hur växlingen påverkar verksamheten med hänsyn till de ledighetsregler som redan finns

(klämdagar, arbetstidsbanker, permissionsregler, kompensationsledigt, flexitidsregler etc.) samt den aktuella medarbetarens semesterrätt.

Antal extra dagar och villkor

- Medarbetare med **25 dagars årssemester** (under 40 år) får **5 extra semesterdagar**.
- Medarbetare med **31 eller 32 dagars årssemester** (40 år eller äldre) får **6 extra semesterdagar**.
- Växlingen kan endast ske med 5 alternativt 6 extra lediga dagar, d.v.s. ”allt eller inget”-principen tillämpas.
- Möjligheten att spara de extra lediga dagarna finns inte, då syftet med växlingen är att minska arbetstiden innevarande år.
- Det går inte att växla tillbaka semesterdagstillägget när växling gjorts, utan endast i de fall som beskrivs nedan.

De extra semesterdagar som medarbetaren växlat till sig i utbyte mot semesterdagstillägg minskas vid ej semesterlönegrundande frånvaro (ex tjänstledighet) eller om medarbetaren avslutar sin anställning under året.

Det innebär att dagarna växlas tillbaka till semesterdagstillägg. I vissa fall kan löneskuld uppstå.

Vid särskilda skäl då medarbetaren inte kan ta ut alla semesterdagar under året växlas de extra semesterdagarna tillbaka till semesterdagstillägg. Växlingen sker proportionellt i förhållande till kvarvarande dagar och semesterdagstillägget betalas ut i kontant ersättning.

Hur den extra ledigheten ska tas ut

- De 5 eller 6 extra semesterdagarna kan tas ut före, i samband med eller efter huvudsemesteren **men ska tas ut under samma år som de växlats in**. D.v.s. att en medarbetare som har 25 semesterdagar och får 5 ytterligare måste ta ut alla under innevarande år.
- De extra dagarna kan endast tas ut i hela dagar.

De extra semesterdagarna ska liksom övrig semester, tas ut i samråd med och efter beslut av närmaste chef.

Överenskommelse

Formalia kring överenskommelsen mellan medarbetare och chef:

- Överenskommelsen gäller ett år i taget och kan förnyas. En förutsättning är att anställningen förväntas pågå under nästkommande kalenderår och att full betald semester förväntas utgå

- Överenskommelsen ska vara skriftlig och tecknas individuellt mellan chef och medarbetare, på särskild blankett med båda parter underskrifter, senast en månad innan semesterårets början.
- Avslag ska tydligt motiveras av chef!

Påverkan bruttoinkomst

Växlingen av semesterdagstillägg mot extra semesterdagar innebär att årslönen minskar med motsvarande semesterdagstilläggets storlek. Observera att bruttolönen som är pensionsgrundande påverkas.