

Systemet för årsledighet inom handeln

1 § Intjäning av ledighet

Arbetstagaren intjänar ledighet per kalenderår på basis av **faktiskt utförda arbetstimmar**. I antalet utförda arbetstimmar inräknas också annan tid som enligt 2 kap. 4 § i arbetstidslagen räknas som arbetstid samt utbildning som beordrats av arbetsgivaren och den tid som förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet.

I anställningsförhållanden som inletts den 1 januari 2017 eller därefter börjar intjäning av ledighet efter att anställningsförhållandet har varat i 6 månader. Därefter räknas faktiskt utförda arbetstimmar som berättigar till ledighet.

Arbetstagaren intjänar ledighet för varje 220 utförda arbetstimmar enligt tabellen nedan:

Antalet utförda arbetstimmar	Antalet lediga dagar	Antalet lediga timmar
220	1	7,5
440	2	15
660	3	22,5
880	4	30
1100	5	37,5
1320	6	45
1540	6,5	48,75

Exempel 1:

Arbetstagarens anställningsförhållande har inletts före den 1 januari 2017. I detta fall börjar man räkna faktiskt utförda arbetstimmar som berättigar till ledighet från och med 1.1.2017.

Exempel 2:

Arbetstagarens anställningsförhållande har inletts 14.2.2017. Sex månaders karenstid uppfylls 13.8.2017. I detta fall räknas faktiskt utförda arbetstimmar som berättigar till ledighet från och med 14.8.2017.

Exempel 3:

Arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått mellan den 30.1 och 28.4.2017. Ett nytt anställningsförhållande ingås med arbetstagaren 1.5.2017. Intjäningen av ledighet börjar efter att anställningsförhållandena sammanlagt har varat i 6 månader. Till denna del tillämpas principerna i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen om bestämmandet av anställningsförmåner om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts endast med korta avbrott. I detta fall räknas faktiskt utförda arbetstimmar som berättigar till ledighet från och med 30.7.2017.

2 § Hur ledighet ges

Ledigheten ges i första hand under intjäningsåret, dock ges senast före slutet av april det år som följer på intjäningsåret.

På arbetstagarens initiativ kan man avtala skriftligen om att ledigheterna ges senast i slutet av det kalenderår som följer på intjäningsåret.

De lediga dagarna kan inte förläggas under samma tid som andra ledigheter.

Ledigheten ska i mån av möjlighet ges i samband med en annan ledighet. Ledighet kan emellertid ges på en enskild dag, som exempelvis en söckenhelg.

Vid beviljande av ledighet ska arbetstagaren höras. Oavbrutna ledigheter på tre dagar eller längre ska avtalas med arbetstagaren.

Ledigheten ska anges i arbetsskiftsförteckningen. Under det kalenderdygn då ledigheten är förlagd kan man inte planera in starten eller slutet på ett arbetsskift.

Ledigheterna ska ges som hela lediga dagar och värdet på en ledig dag är 7,5 timmar.

När arbetstagaren har tjänat in 6,5 lediga dagar ska den del av ledighet som överstiger 6 dagar ges som en hel ledig dag. Värdet på en ledig dag är 3 timmar och 45 minuter.

Frånvaro ändrar inte de lediga dagarna enligt arbetsskiftsförteckningen.

När arbetstagaren är på ledighet intjänar hen semester.

3 § Ledighetens inverkan på arbetstiden och annan överenskommelse om värdet på ledigheten

En ledig dag minskar antalet arbetsdagar under den aktuella veckan eller utjämningsperioden med en dag och antalet arbetstimmar med 7,5 timmar. Den del av ledighet som överstiger 6 dagar minskar antalet arbetsdagar med en dag och antalet arbetstimmar med 3 timmar och 45 minuter.

Exempel 4:

En arbetstagare som arbetar 37,5 timmar, företaget tillämpar inte arbetstidsutjämningsystemet

Arbetstagaren arbetar från måndag till torsdag sammanlagt 30 timmar. På fredagen har hen en ledig dag enligt systemet för årsledighet. Den lediga dagen minskar antalet arbetsdagar under den aktuella veckan med en dag och arbetstiden med 7,5 timmar. Antalet arbetsdagar under veckan är 4 och arbetstiden högst 30 timmar.

Om man kommer överens om mertidsarbete under veckan, betalas förhöjd lön för arbete som överstiger 30 timmar.

Exempel 5:

En arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar, företaget tillämpar inte arbetstidsutjämningsystemet

Arbetstagarens veckoarbetstid är enligt arbetsavtalet 22,5 timmar. Arbetstagaren arbetar sammanlagt 15 timmar på måndag och tisdag. På onsdagen har arbetstagaren en ledig dag, vars värde är 7,5 timmar.

Under veckan kan arbetstagaren utföra mertidsarbete ytterligare 15 timmar med enkellön upp till 30 timmar. Förhöjd lön betalas för arbete som överstiger 30 timmar.

Exempel 6:

Enligt arbetsskiftförteckningen har arbetstagaren en ledig dag på fredag. Det handlar om den del av ledighet som överstiger 6 dagar och som ges som en hel ledig dag. Den minskar antalet arbetsdagar under veckan med 1 och arbetstiden med 3 timmar och 45 minuter. Arbetstagaren jobbar enligt planen från måndag till torsdag sammanlagt 33 timmar och 45 minuter.

Om man kommer överens om mertidsarbete under den aktuella veckan, betalas förhöjd lön för arbete som överstiger 33 timmar.

Exempel 7:

Företaget använder arbetstidsutjämningsystemet

En ledig dag som hålls under utjämningsperioden minskar arbetstagarens arbetsdagar under utjämningsperioden med en dag och den maximala arbetstiden med 7,5 timmar.

På arbetsplatsen tillämpas ett utjämningsystem med 12 veckor. Det innebär att den maximala arbetstiden under utjämningsperiodens veckor är (12 x 37,5) 450 timmar. Under perioden har arbetstagaren tagit ut 2 lediga dagar med ett sammanlagt värde av 15 timmar. Den maximala arbetstiden är därmed 435 timmar. Förhöjd lön betalas för de timmar som överstiger detta.

Man kan ha en annan överenskommelse om värdet på en enskild ledig dag på arbetstagarens initiativ.

Exempel 8:

Värdet på en ledig dag är 7,5 timmar. På arbetstagarens initiativ kommer man överens om att ett arbetsskift på 6 timmar ändras till en ledig dag. Den lediga dagen kommer man överens om så att den motsvarar längden på arbetsskiftet, vilket innebär att arbetstagaren har 1,5 timmar kvar av en hel ledig dag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur den återstående ledigheten ges, till exempel:

- genom att förkorta en eller flera arbetsdagar eller
- genom att betala ut ledigheten enligt 5 § i form av kontant ersättning eller
- överföra ledigheten till arbetstidsbanken

Exempel 9:

Enligt arbetsskiftförteckningen är arbetsskiftet 9 timmar långt. På arbetstagarens initiativ kommer man överens om att arbetsskiftet ändras till en ledig dag som motsvarar arbetsskiftets längd. Arbetstagaren förbrukar 9 lediga timmar.

Exempel 10:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att 3 timmar och 45 minuter, som är den del av arbetstagarens ledighet som överstiger 6 dagar, ges på annat sätt, till exempel:

- genom att förkorta en eller flera arbetsdagar eller
- genom att betala ut ledigheten enligt 5 § i form av kontant ersättning eller

- överföra ledigheten till arbetstidsbanken

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt 23 § avtala på annat sätt om värdet på ledigheten när arbetstagarens arbetstid har delats in i regelbundna arbetsskift på under 7,5 timmar som alltid är lika långa. Värdet på ledigheten kommer man överens om så att det motsvarar längden på det ordinarie arbetsskiftet.

Exempel 11:

En arbetstagare är på partiell vårdledighet och jobbar ordinarie arbetsskift på 6 timmar 5 dagar i veckan. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om värdet på ledigheten så att det motsvarar längden på det ordinarie arbetsskiftet. Arbetsgivaren kan herefter planera in lediga dagar av det värde som avtalats i arbetsskiftsförteckningen utan särskild överenskommelse med arbetstagaren.

Detta innebär att arbetstagaren har 1,5 timmar kvar av en hel ledig dag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur den återstående ledigheten ges, till exempel:

- genom att förkorta en eller flera arbetsdagar eller
- genom att betala ut ledigheten enligt 5 § i form av kontant ersättning eller
- överföra ledigheten till arbetstidsbanken

4 § Lön under ledigheten

När det gäller ledighet får arbetstagaren lönen med fasta tillägg utan timspecifika miljöillägg och arbetstidstillägg.

Den som får provision ska få sin genomsnittliga dagsprovision för de lediga dagarna.

5 § Utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning

Om en arbetstagare omfattas av systemet för årsledighet enligt 1 § kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om fortlöpande utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning enligt 23 §. När en arbetstagare har intjänat ledigheten betalas utan särskild överenskommelse en kontant ersättning ut direkt till arbetstagaren vid nästa löneutbetalning.

På arbetstagarens initiativ kan man komma överens om att enskilda lediga dagar eller en del av dem ska betalas ut i form av kontant ersättning. Den kontanta ersättningen ska betalas ut vid nästa löneutbetalning.

Exempel 12:

En arbetstagare har intjänat 4 lediga dagar och vill ta ut en ledig dag i form av kontant ersättning. En eventuell utbetalning av de återstående dagarna i form av kontant ersättning bör arbetsgivaren och arbetstagaren komma separat överens om.

Den kontanta ersättningens storlek räknas ut utifrån arbetstagarens individuella timlön, som multipliceras med värdet på ledigheten. I uträkningen tar man hänsyn till arbetstagarens fasta tillägg utan timspecifika miljöillägg och arbetstidstillägg.

Timlönen för månadsavlönade arbetstagare får man fram genom att dela arbetstagarens månadslön vid heltidsarbete med siffran 160.

Om det inte har varit möjligt att ge ledighet före slutet av april året efter intjäningsåret enligt 2 § betalas ledigheten ut till arbetstagaren i form av kontant ersättning vid nästa löneutbetalning efter slutet av april.

Exempel 13:

En arbetstagare har varit länge sjukskriven, varvid man inte kunnat ge ledighet före slutet av april. Då betalar arbetsgivaren ledigheten ut till arbetstagaren vid nästa löneutbetalning efter slutet av april.

Om man på arbetstagarens initiativ skriftligen har kommit överens om att ge de lediga dagarna senast i slutet av det år som följer på intjäningsåret och det inte har varit möjligt, betalas kontant ersättning ut senast vid nästa löneutbetalning efter kalenderårets slut.

Intjänade lediga dagar som inte tagits ut ersätts kontant när anställningsförhållandet upphör.

Om man på arbetstagarens initiativ har kommit överens om att ledigheten ska hållas innan arbetstagaren har tjänat in ledigheten och anställningsförhållandet upphör av en anledning som beror på arbetstagaren har arbetsgivaren rätt att kräva tillbaka lönen som betalats ut för ledigheten.