

Semester och semesterplanering under sommaren 2020 med anledning av den pågående pandemin

Under de nu rådande omständigheterna uppkommer många frågor kring semesterplanering under den kommande sommaren. Med anledning av detta har Saco-S sammanställt kortfattade råd till lokalföreningarna kring hur man kan tänka kring dessa frågor.

Vid behov av mer information och stöd vänder ni er till ert kontaktförbund.

Råd och rekommendationer

Vi befinner oss nu i en mycket svår och ovanlig situation på grund av Coronapandemin. Det ställer många verksamheter inför stora utmaningar. Detta gäller inte minst de statliga myndigheter som har särskilda uppdrag kring hanteringen av virusutbrottet, men även andra verksamheter kan påverkas direkt eller indirekt till exempel genom att många anställda blir sjukfrånvarande eller att personal lånas ut till andra verksamheter. I den situation vi befinner oss behöver alla hjälpa till och det kan därför finnas behov av att göra avsteg från en normal semesterplanering. Det kan innebära att man behöver flytta semesterperioden utanför juni-augusti, att några medarbetare får sin semester uppdelad eller får en kortare sommarsemester än vad som är brukligt. Huvudsemestern kan dock bara delas upp på mer än en period om arbetstagaren går med på det eller om det finns ett lokalt kollektivavtal som medger det.

Innan det görs avsteg från huvudreglerna är det viktigt att föra en diskussion med arbetsgivaren kring hur den egna verksamheten påverkas av pandemin. Om en överenskommelse träffas bör man i första hand försöka hitta medarbetare som frivilligt åtar sig att senarelägga, korta ner eller dela upp sin semester. Vi vill här också påminna om möjligheten att träffa enskild överenskommelse om antalet semesterdagar.

Notera att man vid en bedömning av vad som kan utgöra särskilda skäl att avvika från huvudreglerna bör fästa stor vikt vid arbetstagarnas önskemål och att utgångspunkten är att frågor av det här slaget ska kunna lösas i samförstånd genom överenskommelser.

Gällande regelverk

Enligt semesterlagen ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren får en sammanhängande semester om fyra veckor under perioden juni-augusti. Avsteg från detta får göras i vissa fall. Enligt 10 § semesterlagen ska man i första hand träffa lokalt kollektivavtal i frågor som rör förläggning av semester. Nås inte enighet kring ett avtal eller en annan form av överenskommelse med arbetstagaren så kan arbetsgivaren besluta om avsteg från semesterlagen om det finns särskilda skäl. Inför ett beslut om förläggning av huvudsemestern ska arbetsgivaren förhandla eller samverka med Saco-S-föreningen. Vad som kan vara särskilda skäl för avvikelser återkommer vi till nedan.

Utöver semesterlagen finns kompletterande bestämmelser i Villkorsavtal-T (5 kap. 12 §). I en upplysning till bestämmelsen anges följande:

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti.

Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

I Villkorsavtal-T anges vidare att arbetsgivaren, om det inte finns särskilda skäl, ska lägga ut arbetstagarens hela semester under året om arbetstagaren inte begär att få spara semesterdagar. Det innebär att den som inte får ut sin hela sin årsemester under juni-augusti som huvudregel ska få semester under en annan del av året. Om detta inte är möjligt kommer de kvarvarande dagarna att sparas vid årsskiftet om det finns utrymme för det (högst 30 dagar får sparas). Om det inte finns utrymme att spara dagarna ska värdet av dem istället betalas ut efter årsskiftet (*semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut, Villkorsavtal-T 5 kap. 15 §*).

Att frånga rätten till fyra veckors sammanhängande ledighet förutsätter emellertid lokalt avtal. En enskild medarbetare kan dock gå med på att dela upp sin huvudsemester på mer än en period.

Om det sedan tidigare finns lokala avtal kring semesterplaneringen ska dessa följas eller vid behov omförhandlas.

Om det inte finns någon överenskommelse om förläggning av semestern så ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om när semesterledigheten förläggs minst två månader i förväg. Om det finns särskilda skäl kan besked lämnas senare, men då om möjligt senast minst en månad före ledighetens början. Vad som är särskilda skäl är inte helt lätt att enkelt besvara utan det beror på en helhetsbedömning av situationen. Observera att ett kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse i semesterlagen kräver godkännande av central arbetstagarorganisation (Saco-S genom kontaktförbundet).

Arbetsgivarverkets rådgivning i dessa frågor finns [här](#).