

SEMESTERPROMEMORIA 2018

22.4.2014
Timo von Boehm

Innehåll

SEMESTERPROMEMORIA 2018.....	3
1. CENTRALA BEGREPP I SEMESTERSYSTEMET § 91	4
2. SEMESTERNS LÄNGD	6
3. SEMESTERPLANERING, FASTSTÄLLANDE AV SEMESTERORDNINGEN OCH GIVANDE AV SEMESTER (§ 96).....	10
4. SPARLEDIGHET (§ 97)	11
5. BESTÄMMANDE AV SEMESTERTIDPUNKTEN, SEMESTERNS LÄNGD OCH SÖCKENHELGERS INVERKAN PÅ UTRÄKNINGEN.....	12
6. UTRÄKNING AV SEMESTER OCH SEMESTERLÖN SAMT PLACERING AV SEMESTERN FÖR DELTIDSANSTÄLLDA.....	16
7. FLYTTNING OCH AVBRYTANDE AV SEMESTER (§ 98).....	20
8. MÅNADSAVLÖNADES SEMESTERLÖN OCH SEMESTERPENG (§ 99 och 106).....	21
9. SPECIALFRÅGOR SOM GÄLLER BARNLEDARE.....	25
10. BYTE AV SEMESTERPENG TILL LEDIGHET (§ 108).....	26
11. TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARES SEMESTERLÖN, SEMESTERERSÄTTNING OCH SEMESTERPENG	27
12. SEMESTERERSÄTTNING	32
13. RÄTT TILL SEMESTER FÖR ANSTÄLLD MED KORT ARBETSTID	38
SEMESTERTABELLerna (§ 94 MOM. 2).....	39
TIMAVLÖNADES SEMESTERLÖNETABELL (§ 101 MOM. 1).....	39
EXEMPELSAMLING	40
SEMESTERORDNING	52
AVTAL OM SPARANDE AV LEDIGHET	53

SEMESTERPROMEMORIA 2018

Semestersystemet härstammar från 1960-talet, då sex dagars arbetsvecka ännu allmänt tillämpades i samhället. På den tiden tjänade man in och tog ut semester som vardagar. Detta system var i bruk också i kyrkan till införandet av det semestersystem som trädde i kraft 2001. Semester som på 1960-talet tjänades in och gavs i form av vardagar sammanföll i allmänhet med sexdagarsveckan. Bara söckenhelgerna utgjorde undantag. Under 1960-talet började man dock gradvis förkorta arbetstiden från 47 till 40 timmar i veckan, och vid decennieskiftet 1960-1970-talen gick man sedan över från sex till fem dagars arbetsvecka. Semestersystemet förblev då oförändrat men började tillämpas på ett nytt sätt. Arbetstiden omfattade fem dagar i veckan, men semestersystemet byggde på vardagar, vilket innebar att man förbrukade sex semesterdagar per vecka. Detta har komplicerat tillämpningen av semesterbestämmelserna, då man utöver arbetsdagarna var tvungen att anteckna en ledig vardag per semestervecka som semesterdag.

Kyrkans nya semestersystem innebar på sätt och vis en återgång till den princip som gällde på 1960-talet, dvs. att antalet semesterdagar per vecka i regel är detsamma som antalet arbetsdagar per vecka. I stället för att på gammalt sätt utgå från 6 vardagar/arbetsdagar utgår man från den fem dagars arbetsvecka som gäller idag. Samtidigt lösgjordes intjänandet och givandet av semester helt från begreppet vardag. I det nuvarande systemet intjänas och ges semestern alltid i form av arbetsdagar.

Semesterpromemorian från 2014 har uppdaterats i överensstämmelse med Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2018–2020. Ändringarna jämfört med den förra promemorian är små och berör framför allt beräkning av semesterlön i specialfall. Ändringarna har markerats med blått. Datumen i en del exempel gäller tidigare kalenderår. Eftersom de inte påverkar innehållet har de inte uppdaterats. Vi har inte heller uppdaterat ändringar på grund av minskningen av semesterpenningen med 70 procent 2018 och 2019, eftersom dessa ändringar är tidsbundna. I KyrkTAK bilaga 19 anges hur semesterpengen beräknas 2018 och 2019.

Promemorian är avsedd att fungera som en handbok. Därför avviker strukturen från paragrafernas ordningsföljd. Texten innehåller medvetna upprepningar för att alla omständigheter kring en viss fråga ska kunna förklaras på samma ställe. Semesterbestämmelserna har i promemorian illustrerats med exempel. Ställvis hänvisas till exempel som finns i KyrkTAK. I slutet av semesterpromemorian finns en samling exempel. I promemorian finns också mallar för fastställande av semesterordningen och för avtal om sparad semester inklusive exempel.

1. CENTRALA BEGREPP I SEMESTERSYSTEMET § 91

- **Anställd** avser i semesterpromemorian både tjänsteinnehavare och arbetstagare, om inte något annat anges.
- **Kvalifikationsår:** 1.4 – 31.3
- **Semesterperiod:** 2.5 – 30.9
- **Semesterersättning** är ersättning i pengar som betalas för inestående semesterdagar när anställningen upphör.
- **Semesterlön** är den lön som betalas för semestertiden.
- **Semesterpeng** är ett separat lönetillägg som betalas ut i juni och vars belopp grundar sig på antalet intjänade semesterdagar.
- **Utbytesledighet** är den del av semesterpengen som den anställda och arbetsgivaren har kommit överens om att byta ut till ledighet.
- **Semestertabellen** visar antalet semesterdagar färdigt uträknade på basis av kvalifikationsmånaderna (se § 94). I semestertabellen anges semesterdagarna som antalet arbetsdagar, inte vardagar eller kalenderdagar.
- **Söckenhelger** är följande dagar:
 - kyrkliga helgdagar (KL 4:3, t.ex. trettondagen, långfredagen eller annandag jul)
 - självständighetsdagen
 - julaftonen (i kalendern antecknad som vardag men jämställs med söckenhelgerna)
 - midsommaraftonen (i kalendern antecknad som vardag men jämställs med söckenhelgerna)
 - första maj

Av de ovan uppräknade söckenhelgerna är endast de som förkortar arbetstiden relevanta med tanke på semestern. Söckenhelgerna kan därför delas in i två kategorier, utifrån hur de förbrukar semesterdagar:

1) söckenhelger som infaller på måndag–fredag.

Söckenhelger som infaller mellan måndag och fredag är till sin karaktär helger som förkortar arbetsveckan. Därför förbrukar de inte semester, om **hela** söckenhelgsveckan ges som semester. Även om arbetstidsbestämmelserna inte tillämpas på tjänsteinnehavare i andligt arbete ska på dem i semesterhänseende tillämpas samma regel som på personer som omfattas arbetstidsbestämmelserna. Om t.ex. självständighetsdagen infaller på en måndag, förbrukas 5–1, dvs. 4 semesterdagar, för hela semesterveckan. Det inverkar inte på förbrukningen av semesterdagar om den anställdas ordinarie lediga dagar infaller på vardagar eller under veckoslut eller om den lediga dagen t.ex. infaller på söckenhelgen. Minskningen beräknas i teorin ($5-1=4$) oberoende av vilken dag under tiden måndag till fredag söckenhelgen infaller. Om självständighetsdagen däremot infaller på en lördag eller söndag, förbrukas under denna vecka på normalt sätt 5 semesterdagar. På semester som är kortare än en vecka inverkar söckenhelgen på förbrukningen av semesterdagar enligt beskrivningen ovan, om söckenhelgen infaller under semestern.

2) söckenhelger som infaller på lördag eller söndag. En sådan söckenhelg förbrukar semester, om den i normalfall vore arbetsdag för den anställda under arbetsveckan (t.ex. lördagen under midsommarveckan).

- **Likställda dagar:**

dagar då tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte arbetar men som enligt kollektivavtalet jämställs med arbetade dagar då semesterretten konstateras (se förteckningen i KyrkTAK § 93). Samma förteckning gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare i arbetsavtalsförhållande.

- **Full kvalifikationsmånad:**

en månad under vilken semester tjänas in. De anställda är i fråga om intjänande av semester indelade i två grupper:

- 1) En anställd *som omfattas av arbetstidsbestämmelserna* tjänar in semester om
 - a) han eller hon under kalendermånaden i fråga har varit i arbetet minst 14 arbetsdagar, inklusive likställda dagar, ELLER 35 arbetstimmar (14 arbetsdagar eller 35 arbetstimmar per månad är alternativa förutsättningar; det räcker att någotdera av villkoren uppfylls)
OCH
 - b) anställningen har under månaden i fråga fortgått minst 16 kalenderdagar utan avbrott, dvs. över hälften av månaden
Observera att båda villkoren ska vara uppfyllda varje månad, men villkoret i punkt a) innehåller två alternativa möjligheter.
- 2) *en tjänsteinnehavare utan arbetstid* (tjänsteinnehavare i andligt arbete och vissa anställda i ledande ställning), på vilken arbetstidsbestämmelserna inte tillämpas, tjänar in semester om
 - a) han eller hon under kalendermånaden i fråga varit i arbete minst 14 arbetsdagar, inklusive likställda dagar, eller minst $\frac{3}{4}$ av sina ordinarie arbetsdagar utan andra med arbete jämförbara avbrottstider än de som avses i § 93
OCH
 - b) anställningen utan avbrott har fortgått minst 16 kalenderdagar under kalendermånaden i fråga.

Observera att båda villkoren ska vara uppfyllda varje månad, både för tjänsteinnehavare som omfattas av arbetstidsbestämmelserna och för tjänsteinnehavare utan arbetstid, men att villkoren i punkt a) innehåller två alternativa möjligheter. Då semesterersättning betalas görs dessutom ett undantag i fråga om villkoret b), dvs. regeln "allt tas till vara", som behandlas närmare i punkt 11.2.2

- **Semesterdagar**

är sådana enligt § 94 intjänade semesterdagar som förbrukas då semester ges enligt § 95. Semestern tjänas in och förbrukas som arbetsdagar, vilket innebär att en normal vecka förbrukar 5 semesterdagar. (Skillnaden mellan vardagar och helgdagar saknar numera i allmänhet betydelse i semestersammanhang. Vissa söckenhelger utgör dock undantag från denna regel, se nedan. De dagar under semestern som annars vore arbetsdagar förbrukar

semester. En normal vecka förbrukar således 5 semesterdagar och lediga dagar förbrukar inte semester oberoende av var i veckan de placerats.)

- **Semestertid**

är en som semester definierad period som utöver semesterdagar som förbrukar semester kan innehålla också andra dagar, t.ex. lediga dagar eller arbetstidsförkortande söckenhelger som inte förbrukar semesterdagar. Observera dessutom att semestertiden numera kan både börja och sluta på en helgdag.

- **Semester som har fallit ut/inte har fallit ut**

är centrala begrepp då man tillämpar semestertabellerna i § 94 mom. 2 och likaså bestämmelserna i § 103 och 104, som handlar om timavlönade arbetstagares semesterlön och semesterersättning.

Semestern faller ut, dvs. de intjänade dagarna blir tillgängliga och kan tas ut som semesterdagar, efter utgången av kvalifikationsåret 31.3. Semester som ges efter denna tidpunkt är semester som har fallit ut.

Med *semester som inte har fallit ut* avses sådan semester som ges eller betalas som semesterersättning före utgången av kvalifikationsåret 31.3. I allmänhet handlar det om betalning av semesterersättning när anställningen upphör till en säsongarbetstagare eller vikarie. Mera sällan ges semester som inte har fallit ut som faktiska semesterdagar före utgången av kvalifikationsåret.

- **Tecken som används i exemplen**

- * = multiplikationstecken
- / och : = divisionstecken

2. SEMESTERNS LÄNGD

Det nuvarande semestersystemet innebär att semestern både tjänas in och förbrukas som arbetsdagar. Därför är det nominella antalet semesterdagar mindre än i det system enligt semesterlagen som tillämpades före år 2001. Semesterns totala längd förblir dock i regel oförändrad. Närmast sådana anställda som enligt det gamla systemet (och enligt semesterlagen) har tjänat in 2 1/2 vardagar per månad kan ha vunnit eller förlorat en dag. Detta beror på att antalet semesterdagar i det nya systemet har räknats ut färdigt i semestertabellerna, medan den förlängning som enligt det gamla systemet beviljades för semesterdagar under vinterperioden avgjorde semesterns totala längd.

2.1 Användningen av semestertabellerna (§ 94)

Semestern bestäms enligt tabellerna i § 94 mom. 2 (semestertabellerna bifogas denna semesterpromemoria.) Semestertabellerna är tre till antalet och motsvarar i praktiken semesterrätterna i det gamla systemet (och delvis semesterlagen) så att

tabell 1	motsvarar	3 vardagars semesterrätt
tabell 2	motsvarar	2½ vardagars semesterrätt
tabell 3	motsvarar	2 vardagars semesterrätt.

Semestertabellerna har följande uppläggning: Rubrikraden anger antalet fulla kvalifikationsmånader. Det totala antalet semesterdagar är färdigt beräknat i semestertabellerna utgående från hur många fulla semesterkvalifikationsmånader den anställda har tjänat in. **Antalet semesterdagar** anger hur många semesterdagar (arbetsdagar) som ges när semestern utfaller.

Sedan 2012 görs inte längre någon skillnad mellan antalet semesterdagar när det är fråga om semester som fallit ut jämfört med att semesterersättning betalas eller semestern ges redan innan den fallit ut 31.3. Tidigare betalades semesterersättning enligt rad B i semestertabellen och antalet semesterdagar var lägre än enligt A-raden, som fortfarande tillämpas. B-raden tillämpades också när semester gavs innan den hade fallit ut.

2.2 Vilken semestertabell ska tillämpas?

För semestertabellerna 1 och 2 har egna tillämpningsförutsättningar definierats. Tabell 3, som ger den minsta semesterrätten, tillämpas om förutsättningarna för tabell 1 eller 2 inte uppfylls.

Förutsättningarna för tillämpning av tabell 1:

Tabell 1 tillämpas i tre situationer, av vilka en har karaktären av en "allmän" förutsättning och de två andra utgör undantag.

- 1) En *allmän förutsättning för tillämpning* av tabell 1 är att den anställda senast 31.3 kan räkna sig till godo minst 15 år som berättigar till årsbunden lönedel. Om den anställda har deltagit i en strejk eller varit olovligt frånvarande ska motsvarande tid dras av från denna tid.
Om arbetsgivaren beslutat att med stöd av prövningsrätten i § 24 mom. 4 betala en årsbunden lönedel i förskott, ökar detta inte den tid som berättigar till årsbunden lönedel. Prövningsrätten gäller endast procenten för den årsbundna lönedelen. Detta gäller också tillämpningen av tabell 2.
- 2) Tabell 1 tillämpas på alla *ordinarie kyrkoherdar*. Däremot kan tabell 1 tillämpas på en vikarierande kyrkoherde eller på en person som sköter en vakant tjänst endast i det fall att de i tabell 1 angivna allmänna tillämpningsförutsättningar är uppfylla som beskrivs ovan.
- 3) Enligt tillämpningsdirektivet ska tabell 1 tillämpas på en sådan *säsongarbetstagare eller annan visstidsanställd arbetstagare* som då anställningen *börjar* (inte då den slutar) kan räkna sig till godo minst 15 år som berättigar till årsbunden del. Om en visstidsanställning har börjat redan före kvalifikationsårets utgång 31.3, konstateras semesterrätten enligt situationen 31.3.

Förutsättningarna för tillämpning av tabell 2:

För tillämpning av tabell 2 finns två *alternativa* förutsättningar:

- 1) För det första ska tabell 2 tillämpas då anställningen i vederbörande församling före utgången av kvalifikationsåret 31.3 utan avbrott har fortgått minst ett år. Då anställningstiden beräknas enligt denna grund, ska värnplikts- eller civiltjänsttid inte beaktas
ELLER
- 2) Tabell 2 tillämpas också, då den anställda före utgången av kvalifikationsåret kan räkna sig till godo minst 3 år för årsbunden del.

Tabell 3 tillämpas, då förutsättningarna för varken tabell 1 eller tabell 2 uppfylls.

2.3 Full kvalifikationsmånad (§ 92)

2.3.1 Allmänt

En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad för vilken den anställda tjänar in semester. En full kvalifikationsmånad uppkommer normalt på så sätt att den anställda arbetar hela månaden. Semester kan emellertid i vissa situationer tjänas in också då anställningen har fortgått en kortare tid än en hel kalendermånad. Om anställningen visserligen har varit i kraft en hel kalendermånad men den anställda har varit frånvarande från arbetet hela månaden eller en del av månaden, kan han eller hon tjäna in semester också för en sådan månad om frånvaron jämföras med arbetad tid (s.k. likställda dagar, se § 93 och punkt 2.3.2).

En full kalendermånad bestäms på olika sätt för personer som omfattas av arbetstidsbestämmelserna (§ 92 mom. 1) och för tjänsteinnehavare utan arbetstid (§ 92 mom. 2). Orsaken till detta är att arbetstiden inte över huvud taget följs upp i arbete utan arbetstid, vilket innebär att antalet arbetstimmar inte kan tas som utgångspunkt för granskningen. Av den anledning har avtalats om en för båda grupperna lämpad och på så likartade förmåner som möjligt baserad definition av begreppet full kvalifikationsmånad. För dem som omfattas av arbetstidsbestämmelserna är definitionen baserad på semesterlagens princip som utgår från en kombination av arbetsdagar och arbetstimmar och för anställda utan arbetstid på den princip som utgår från arbetsdagar.

2.3.2 Dagar som jämföras med arbetade dagar (§ 93, s.k. "likställda dagar")

Med dagar som jämföras med arbetade dagar, s.k. likställda dagar, avses sådana dagar då den anställda är frånvarande från arbetet men som vid bestämmandet av semesterns längd jämföras med arbetade dagar. De likställda dagarna räknas upp i § 93. Samma förteckning gäller för alla, både för anställda som omfattas av arbetstidsbestämmelserna och för anställda utan arbetstid, likaväl i huvudsysslor som i bisysslor. Förteckningen motsvarar till stor del den förteckning i det gamla systemet som gällde tjänsteinnehavare. Sålunda räknas fortfarande t.ex. semester, avlönad sjukledighet och moderskapsledighet som tid som berättigar till semester. En fullständig förteckning över likställda dagar ingår i § 93, som inte behandlas närmare i detta sammanhang.

2.3.3 Fulla kvalifikationsmånader för anställda som omfattas av arbetstidsbestämmelserna (§ 92 mom. 1)

En anställd som omfattas av arbetstidsbestämmelserna tjänar in semester om följande två förutsättningar samtidigt är uppfyllda:

- 1) anställningen har under månaden i fråga fortgått minst 16 kalenderdagar utan avbrott, dvs. över hälften av månaden

OCH

- 2) den anställda har under kalendermånaden i fråga, inklusive jämförda dagar, tjänstgjort/ arbetat minst 14 arbetsdagar eller 35 arbetstimmar. Detta villkor innehåller sålunda två alternativ. I kalendermånaden ska ingå antingen 14 arbetsdagar eller alternativt 35 arbetstimmar. Det räcker om någotdera villkoret är uppfyllt. Det ena villkoret kan sålunda vara uppfyllt en kalendermånad och det andra en annan. Under normala månader uppfylls båda villkoren samtidigt. Observera att villkoret om 35 arbetstimmar fylls för en heltidsanställd redan efter en veckas arbete.

Observera också att båda villkoren ska vara uppfyllda varje månad, men villkoret i punkt 2 innehåller två alternativa möjligheter. I situationer där semesterersättning betalas ut görs ett

undantag från villkoret 1, dvs. från regeln "allt tas till vara" som behandlas närmare i punkterna 2.3.5 och 11.2.2.

2.3.4 Fulla kvalifikationsmånader för anställda utan arbetstid (§ 92 mom. 2)

I § 92 mom. 2 föreskrivs om fulla kvalifikationsmånader för tjänsteinnehavare utan arbetstid. I samband med momentet finns också exempel på tillämpning av bestämmelsen.

En förutsättning för att en full kvalifikationsmånad ska räknas till godo är för både hel- och deltidsanställda utan arbetstid att följande två villkor uppfylls:

- 1) anställningen har under månaden i fråga fortgått minst 16 kalenderdagar utan avbrott, dvs. över hälften av månaden
- OCH
- 2) den anställda har under kalendermånaden i fråga, inklusive likställda dagar, arbetat
 - a) minst 14 arbetsdagar eller
 - b) minst $\frac{3}{4}$ av månadens ordinarie arbetsdagar.

När det konstateras om dessa villkor är uppfyllda ska eventuell frånvaro från arbetet enligt § 93 jämföras med arbetade dagar på samma sätt som i fråga om andra anställda. Om en anställd har varit frånvarande en del av en månad, vilket innebär att 14-dagars förutsättningen inte uppfylls med faktiskt arbetade dagar, leder den omständigheten att frånvaron jämföras i allmänhet till att månaden betraktas som en full kvalifikationsmånad.

Om anställningen börjar eller slutar under en månad på så sätt att anställningen den månaden likväl fortgår minst 16 kalenderdagar, räcker det för uppkomsten av semesterrett att tjänsteinnehavaren under den ifrågavarande perioden, dvs. under minst 16 kalenderdagar, har varit i arbete $\frac{3}{4}$ av sina arbetsdagar eller t.o.m. färre arbetsdagar, om frånvaron jämföras med arbete. Den situationen att anställningen både börjar och slutar under en kalendermånad behandlas i avsnitten 2.3.5. och 11.2.2. i samband med uppkomsten av semesterrett för sådana månader.

2.3.5 Principen "allt tas till vara" i samband med semesterersättning (§ 92 mom. 3 och § 103 mom. 3)

En allmän förutsättning för en full kvalifikationsmånad är att anställningen utan avbrott har fortgått minst 16 kalenderdagar under månaden i fråga, dvs. över halva månaden. Ett undantag från denna regel görs om den anställda under de månader som anställningen började respektive slutade har arbetat sammanlagt minst 16 dagar trots att anställningen under ingendera månaden har fortgått 16 dagar. Denna bestämmelse aktualiseras framför allt då det gäller säsongarbetstagare och vikarier. Om t.ex. en säsongarbetstagare på en begravningsplats arbetar från 25.6 till 13.8, blir både juni och augusti i sig ofullständiga kvalifikationsmånader. Sammanlagt har anställningen under dessa månader emellertid fortgått 19 dagar. Vid betalning av semesterersättning kan de således tillsammans anses som en full kvalifikationsmånad, om de andra förutsättningarna uppfylls.

Regeln "allt tas till vara" är tidsmässigt begränsad. De ofullständiga månaderna i början och slutet kan räknas ihop endast om anställningen har börjat samma kalenderår som den upphör eller året innan. En förutsättning för att en full kvalifikationsmånad ska uppkomma är naturligtvis dessutom att den anställda under dessa månader har varit i arbete minst 14 dagar eller 35 timmar eller, när det är fråga om en tjänsteinnehavare i andligt arbete att antalet arbetsdagar sammanlagt är minst

14 eller att tjänsteinnehavaren har arbetat minst $\frac{3}{4}$ av de arbetsdagar som infaller under tiden i fråga.

Regeln "allt tas till vara" påverkar semesterersättningens storlek i sådana situationer där anställningen inte fortgår en enda hel *kalendemånad*. Principen kan då leda till att semesterrätt uppkommer, men semesterersättningen betalas avvägd. En närmare redogörelse finns i punkt 11.2.2. samt i KyrkTAK § 103 mom. 3 inklusive exempel i tillämpningsdirektivet.

3. SEMESTERPLANERING, FASTSTÄLLANDE AV SEMESTERORDNINGEN OCH GIVANDE AV SEMESTER (§ 96)

3.1 Allmänna principer

Arbetsgivaren bestämmer semestertiderna genom att fastställa semesterordningen. Arbetsgivaren ska ge de anställda möjlighet att framföra sina önskemål om semestertidpunkten och i mån av möjlighet beakta önskemålen vid placeringen av semestrarna. Det är dock viktigast att församlingen kan sköta sin verksamhet ändamålsenligt; de anställdas önskemål kommer i andra hand. Semestrarna ska ordnas så att församlingens verksamhet inte störs eller störs så litet som möjligt. Avsikten med semesterplanering är att trygga församlingens verksamhet också under semesterperioden.

Vid planeringen av semestertidpunkterna ska man också tänka på att de anställda ska bemötas jämbördigt. Semestertiderna för olika personer ska efter behov alternera från år till år. I praktiken kan detta innebära att semestrarna för exempelvis anställda som utför samma arbete sprids så att de inte har semester samtidigt. Genom alternering ser man till att spridningen inte missgynnar någon.

Semestertidpunkterna bestäms genom att arbetsgivaren fastställer en semesterordning. Detta går till så att man gör upp en semesterlista som anger samtliga anställdas planerade semestertider under semesterperioden samt eventuella semesterdagar som hållits före semesterperioden och eventuella semesterdagar som sparas (se närmare i avsnittet om sparande av semester). Som en separat bilaga medföljer en modell för semesterlista och i slutet av promemorian finns ett exempel på en ifylld blankett. Samtidigt som semesterlistan fastställs avtalas också om eventuellt byte av semesterpeng till ledighet (se avsnitt 11). I semesterordningen borde man också försöka fastställa tiderna för de semestrar som hålls efter semesterperioden. Om detta inte är möjligt, bör ändå deras totala längd fastställas. Den anställda ska underrättas om semestertidpunkten i regel en månad och senast 2 veckor innan semestern börjar, om inte något annat avtalas med den anställda.

Minst 65 % av semestern ska ges under semesterperioden, om parterna inte avtalar annorlunda. Också på grund av att arbetsuppgifterna är säsongbetonade eller av någon annan motiverad anledning som påverkar placeringen av arbetsuppgifterna under året kan det bestämmas att mindre än 65 % av semestern ges under semesterperioden. Å andra sidan är det möjligt att bestämma att mer än 65 % tas ut under semesterperioden. Det rekommenderas dock att en del av semestern ges utanför semesterperioden som vintersemester, om semesterns totala längd överstiger 23 arbetsdagar (se också exemplen 6–8). Såväl sommarsemestern som vintersemestern ska ges sammanhängande, om inte annat avtalas.

Arbetsgivaren ska se till att semestrarna ges och hålls enligt semesterlistan. Den anställda ska informeras om semestertidpunkten om möjligt en månad och senast 2 veckor innan semestern

börjar. Om det av något tvingande skäl är nödvändigt att avvika från semesterlistan ska arbetsgivaren separat besluta när semestern ska hållas.

Semester ska ges i den församling där den tjänats in. En anställd kan alltså inte vid övergången från en församling till en annan ta med sig sin semester, utan den betalas ut som semesterersättning. Från denna huvudregel finns ett undantag i § 90 mom. 3. En församlingspastor som *utan egen ansökan* på domkapitlets förordnande direkt har förflyttats till en annan församling, har rätt att få sin intjänade semester i den församling där han eller hon tjänstgör när semestern ges. Utgångspunkten är också i detta fall att semesterersättning betalas, men denna regel åsidosätts av församlingspastorns anhållan att få flytta semestern till den nya församlingen.

3.2 Framflyttning av vintersemester till efter Valborg

I semesterbestämmelsen har efter ändringen av semesterlagen införts en möjlighet att bevilja vintersemester också efter Valborg fram till slutet av september (§ 96 mom. 3). Att semestern flyttas till att tas ut under följande semesterperiod är enligt semesterlagen ett undantag. Semestern kan flyttas fram till efter Valborg endast om orsaken är att den anställda är arbetsoförmögen (förlossning, sjukdom eller olycksfall; semesterlagen 5 kap. 25–26 §). Av andra orsaker kan man inte enligt semesterlagen flytta fram semestern på detta sätt.

I kyrkans avtal infördes 1.10.2007 en bestämmelse som motsvarar semesterlagen. Avtalsbestämmelsen har en mera tillåtande formulering än den i semesterlagen. I avtalet har en framflyttning av vintersemestern inte begränsats endast till de fall som anges i semesterlagen. Den allmänna utgångspunkten är dock att det alltid krävs en speciell orsak för att flytta fram semester. Arbetsgivaren bör se till att semestrarna tas ut innan följande semesterperiod börjar, dvs. före Första maj. Semester som flyttas till följande semesterperiod, dvs. efter Valborg, skapar oordning i bokföringen av semestrar. Också av arbetarskyddsorsaker är avsikten att semester ska hållas innan följande semesterperiod inleds. Semester flyttas fram för att tas ut under senare semesterperioder med hjälp av avtal om sparad ledighet.

Avtal om sparande av semester ska göras samtidigt som semesterordningen fastställs. Självfallet kan det hända att man i det skedet inte känner till de speciella orsaker som eventuellt kommer att motivera att semestern flyttas till efter Valborg. Sådana motiverade orsaker kan vara andra än de tjänstledighetsgrunder som anges i semesterlagen, t.ex. studieledighet eller annan långvarig tjänstledighet som inte gäller arbetsoförmåga. Ibland kan det också vara motiverat att flytta fram semestern på grund av att arbetsmängden gör att vintersemester inte kan beviljas före första maj. Gemensamt för dessa fall är att det finns en särskild anledning till att semestern inte i normal ordning kan ges inom vanlig tid. Arbetsgivaren bör sträva efter att semestrarna ska kunna ges som planerat innan följande semesterperiod börjar.

4. SPARLEDIGHET (§ 97)

De nuvarande bestämmelserna om sparledighet är relativt kortfattade. Grundprinciperna är dock oförändrade. En modell för sparledighetsavtal finns som bilaga till cirkuläret. Beslut om sparande av semester fattas i samband med att semesterordningen fastställs. Det är skäl att fråga de anställda om behovet att hålla en del av semestern senare som sparledighet, samtidigt som de får uttala sig om semestertidpunkten.

Minst 15 dagar av hela semestern ska alltid tas ut. Av den resterande delen har den anställde rätt att spara max 10 semesterdagar. Således ska semesterrätten vara minst 25 semesterdagar för

att den anställda ska kunna spara fulla 10 dagar. Om arbetsgivaren och den anställda är överens om det kan man dessutom avtala om att spara ytterligare högst 5 dagar. I så fall måste rätten till semester omfatta minst 30 dagar.

Efter att semesterschemat har fastställts kan semesterdagar i regel inte längre sparas. I undantagsfall kan semesterdagar emellertid sparas ännu till utgången av september kalenderåret efter semesterperioden, till exempel på grund av en lång sjukledighet eller någon annan långvarig tjänstledighet, om parterna är eniga om saken.

Semester kan sparas högst fem kalenderår och senast det sjätte året ska de sparade ledigheterna tas ut som sparledighet vid en tidpunkt som arbetsgivaren och den anställda kommer överens om. Semestern kan också sparas kortare tid än fem år.

Parterna ska ingå ett skriftligt sparavtal varav ska framgå åtminstone

- avtalsparterna
- antalet semesterdagar som sparas varje år
- uppskattat år då sparledigheten tas ut (= sparperiodens längd). Detta är viktigt för att arbetsgivaren på förhand ska kunna bereda sig på eventuella vikariearrangemang. Som mest kan sparledigheten uppgå till 10 veckor eller till 15 veckor, om den anställda och arbetsgivaren har enats om ytterligare 5 extra dagar per år.

[Sparledigheten ges i första hand som en sammanhängande ledighet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala om att sparledigheten tas ut i flera perioder.](#) Under sparledigheten får den anställda sin normala ordinarie lön, liksom under semester. Om anställningen upphör eller den anställda permitteras tills vidare, ska normal semesterersättning betalas för varje sparledighetsdag. Sparledighet kan inte flyttas från en församling till en annan.

Om den anställdas arbetstid under sparperioden förändras väsentligt (t.ex. på grund av deltids-pension) ska till den anställda för varje inestående sparledighetsdag betalas semesterersättning som räknas på den senaste lönen före förändringen. [I ett sådant fall är det också möjligt att avtala att den sparade ledigheten inte ersätts i pengar, utan ges som ledighet trots ändringen i arbetstiden. För den sparade ledigheten betalas då lön enligt den lön som medarbetaren fick när ledigheten sparades.](#)

5. BESTÄMMANDE AV SEMESTERTIDPUNKTEN, SEMESTERNS LÄNGD OCH SÖCKENHELGERS INVERKAN PÅ UTRÄKNINGEN

5.1 Bestämmande av semestertidpunkten (§ 96)

Minst 65 % av semestern ska ges under semesterperioden, om parterna inte avtalar annorlunda. Också på grund av att arbetsuppgifterna är säsongbetonade eller av någon annan motiverad anledning som påverkar placeringen av arbetsuppgifterna under året kan det bestämmas att mindre än 65 % av semestern ges under semesterperioden. Å andra sidan är det möjligt att bestämma att mer än 65 % tas ut under semesterperioden. Det rekommenderas emellertid att en del av semestern ges utanför semesterperioden som vintersemester om semestern är längre än 23 arbetsdagar (se också ovan avsnitt 3 och exemplen 1–3).

Såväl sommarsemestern som vintersemestern ska ges sammanhängande, om inte annat avtalas.

5.2 Fastställande av semester

Semesterns längd fastställs som en period i kalenderdagar, t.ex. 25.6–29.7. Numera kan semestern såväl börja som sluta på en helgdag. Oberoende av hur de lediga dagarna placeras kan alla anställda beviljas semesterveckor som börjar på en måndag och slutar på en söndag. Således kan en enveckas semester fastställas att börja på en måndag och sluta på en söndag både för anställda som har sina lediga dagar under veckoslut och för anställda som har sina lediga dagar under veckan, antingen efter varandra, t.ex. måndag och tisdag, eller spridda, t.ex. måndag och fredag.

I semestern ingår i regel också andra arbetsdagar än sådana som förbrukar semester, nämligen ordinarie lediga dagar samt eventuellt söckenhelger som inte förbrukar semester (se avsnitt 5.5).

När det gäller placering av semester och förbrukning av semesterdagar se också exemplen 4–7. I dem behandlas de frågor om beräkning och placering av semester som tas upp längre fram i detta kapitel.

5.3 Förbrukning av semester i hela veckor

I det nya systemet tjänas semester in och förbrukas som arbetsdagar. Skillnaden mellan vardagar och helgdagar saknar numera betydelse då semester ges och förbrukas. Semester förbrukas endast av sådana dagar under semestern som normalt vore arbetsdagar för den anställda. En "normal" vecka förbrukar sålunda 5 semesterdagar. Två ordinarie lediga dagar förbrukar inte semester. Observera att det förhåller sig på detta sätt helt oberoende av vilka veckodagar de ordinarie lediga dagarna infaller. Då de lediga dagarna t.ex. för en person som iakttar byråarbetstid är lördag och söndag, är det arbetsdagarna måndag–fredag som förbrukar semester.

På motsvarande sätt, då det gäller en tjänsteinnehavare i andligt arbete eller en fastighetsarbetare med exempelvis måndag och tisdag som lediga dagar, förbrukar veckans arbetsdagar från onsdag till söndag semester. Också söndagen förbrukar semester om den annars vore arbetsdag för den anställda. Situationen förändras inte av att de lediga dagarna inte följer på varandra. Om den anställda till exempel har tisdag och fredag som lediga dagar, förbrukar veckans övriga 5 dagar semester.

Söckenhelgers inverkan på förbrukningen av semester behandlas separat i avsnitt 5.5.

5.4 Fristående semesterdagar

Semester kan beviljas också som enskilda dagar eller i perioder om några dagar, om man kommer överens om detta med den anställde. Vid räknandet av semester vållar s.k. fristående dagar vanligtvis inga problem. Semester förbrukas då enligt hur många semesterdagar som fastställts. Beviljande av enskilda dagar begränsas alltså endast av bestämmelsen om att semestern som regel ska beviljas som en oavbruten period. På beräkningen av semester har enskilda dagar alltså inte någon inverkan. Semesterdagar förbrukas i den ordning som de beviljas.

Beviljande och beräkning av en deltidsanställds semester kan av naturliga skäl avvika från beviljande och beräkning av semester för en heltidsanställd. Beviljande och beräkning av semester för deltidsanställda förklaras i kapitel 6.

5.5 Söckenhelgers inverkan på räknandet av semester

Det finns två slags söckenhelger: fasta och rörliga. De fasta söckenhelgerna infaller alltid på samma veckodag. Sådana söckenhelger är t.ex. långfredagen, Kristi himmelsfärdsdag och midsommardagen. De rörliga söckenhelgerna infaller, såsom benämningen anger, på olika veckodagar från år till år. Ett typiskt exempel är julhelgen. Observera dessutom att det finns två vardagar som jämföras med söckenhelgerna, dvs. julaftonen och midsommaraftonen. Trots att de är vardagar behandlas de som söckenhelger.

I det nya systemet är söckenhelgernas inverkan på räknandet av semester beroende av om de förkortar arbetstiden eller inte. Bara en söckenhelg som förkortar veckans arbetstid kan inverka på räknandet av semester och minska förbrukningen av semesterdagar. Veckans arbetstid förkortas endast av söckenhelger som infaller från måndag till fredag. Av detta följer att *endast en söckenhelg som infaller måndag–fredag kan minska förbrukningen av semesterdagar*. Söckenhelger som infaller under veckoslut förkortar inte veckans arbetstid och inverkar inte på förbrukningen av semesterdagar.

Inverkan av de söckenhelger som infaller måndag–fredag behandlas nedan dels i anslutning till hela semesterveckor, dels i anslutning till fristående semesterdagar. Som specialfall bör dessutom nämnas den situationen att en söckenhelg infaller i anslutning till en ofullständig semestervecka i början eller slutet av en längre semesterperiod.

5.5.1 Söckenhelger i samband med en minst en vecka lång semester

Då en söckenhelg som förkortar arbetstiden, dvs. infaller måndag–fredag, ansluter sig till en hel semestervecka förbrukar den inte semester. Från denna regel finns inga undantag. Om söckenhelgen infaller på en lördag (t.ex. midsommardagen) eller söndag (kan gälla rörliga söckenhelger) påverkar den inte semesteråtgången, utan fem semesterdagar förbrukas i normal ordning per vecka. Inte heller denna regel har några undantag. (Midsommarveckan utgör ett undantag när det gäller förbrukning av semester, eftersom midsommarafton, som är en vardag som infaller på en fredag, enligt avtalet jämföras med söckenhelger och därmed inte förbrukar semester. Under midsommarveckan förbrukas därmed 4 semesterdagar. Midsommardagen däremot, som är en kyrklig helgdag, förbrukar semester om det under en normal arbetsvecka vore arbetsdag, eftersom denna söckenhelg aldrig infaller måndag–fredag.)

Om en söckenhelg infaller under måndag–fredag förbrukas inte 5 semesterdagar, utan åtgången minskas med antalet söckenhelger under veckan. Denna regel påverkas inte av när den anställdes ordinarie lediga dagar infaller. En söckenhelgs inverkan på hur många semesterdagar som förbrukas fastställs kalkylmässigt.

En församlingsmästare har t.ex. måndag och tisdag som lediga dagar och beviljas semester under julveckan ett år då julaftonen, juldagen och annandag jul infaller på måndag, tisdag och onsdag. En sådan vecka är antalet söckenhelger som förkortar arbetstiden hela 3 stycken, eftersom hela julhelgen (julaftonen räknas alltså som söckenhelg) infaller måndag–fredag. I detta exempel råkar dessutom de två första helgdagarna sammanfalla med den anställdas ordinarie lediga dagar. En sådan semestervecka förbrukar dock endast 2 semesterdagar, eftersom förbrukningen av semesterdagar konstateras genom följande räkneoperation: normalt förbrukar en vecka 5 semesterdagar från vilka dras av de 3 söckenhelger som förkortar arbetsveckan, vilket innebär att antalet förbrukade semesterdagar blir 2. Då en hel söckenhelgsvecka beviljas som semester inverkar placeringen av de lediga dagarna inte på förbrukningen av semester. Således förbrukar samma

julvecka 2 semesterdagar även för en kanslist som har lördag och söndag som lediga dagar.

Om julhelgerna ett annat år infaller i slutet av veckan fredag–söndag, förbrukar denna julvecka $5-1 = 4$ semesterdagar eftersom bara en av söckenhelgerna (julaftonen) infaller måndag–fredag.

Bland annat påsken kan betraktas som ett specialfall. Då uppstår lätt en sådan exceptionell situation att en söckenhelg som infaller en annan vecka omedelbart ansluter sig till en hel semestervecka. Om semester beviljas för hela påskveckan, förbrukar denna vecka för det första 4 semesterdagar, eftersom långfredagen inte förbrukar semester. Vid beviljandet av denna semester måste man emellertid också ta ställning till frågan om annandag påsk. Om den räknas in i semestern förbrukar den som söckenhelg inte semester. Om den inte fastställs som en del av semestern är den antingen en arbetsdag eller en ledig dag beroende på vilken situationen annars skulle vara en normal arbetsvecka. (Om t.ex. annandag påsk inte fastställs som en del av semestern, förkortar den ändå arbetstiden i enlighet med KyrkTAK § 171 för de anställda som arbetstidsbestämmelserna tillämpas på. När det däremot gäller tjänsteinnehavare i andligt arbete, på vilka arbetstidsbestämmelserna inte tillämpas, minskar en söckenhelg inte antalet fem arbetsdagar per vecka.)

Det rekommenderas att bestämmelsen i regel tolkas på följande sätt: om en söckenhelg infaller omedelbart före eller efter en hel semestervecka ska den räknas in i semestern, men den förbrukar inte semesterdagar. Detta är fallet t.ex. i fråga om annandag påsk. Om lediga dagar däremot infaller mellan en enskild söckenhelg och en semestervecka, räknas varken söckenhelgen eller de lediga dagarna in i semestern. Så förhåller det sig givetvis också när arbetsdagar infaller mellan en hel semestervecka och en söckenhelg. Det ankommer i varje fall på arbetsgivaren att besluta om och fastställa semesterns längd, inklusive de dagar då semestern börjar och slutar.

5.5.2 Söckenhelger i anslutning till fristående semesterdagar

Då en söckenhelg infaller omedelbart före eller efter en enstaka eller några fristående semesterdagar räknas den inte in i semestertiden. Då utgör söckenhelgen en arbetsdag eller ledig dag beroende på vad den vore under en normal arbetsvecka.

Exempel 1:

En kanslist har lördagen och söndagen som lediga dagar. Om kanslisten beviljas semester på en fredag och självständighetsdagen infaller föregående torsdag, räknas självständighetsdagen inte in i semestern. Självständighetsdag som infaller på torsdagen är emellertid enligt arbetstidsbestämmelserna (§ 171) en ledig dag för kanslisten.

Exempel 2:

En kontor har måndagen och tisdagen som lediga dagar. Kontorn har beviljats semester kalenderveckan före självständighetsdagen, som infaller på onsdagen efter de lediga dagarna. Självständighetsdagen ska inte räknas in i semestern. Semestern slutar på söndagen och kontorn får räkna sig till godo måndagen och tisdagen som lediga dagar. Självständighetsdagen som infaller på onsdagen är en arbetsdag för kontorn.

5.6 Uträkning av semester vid allmän arbetstid med 2–4 veckors perioder

När planeringsperioden är längre än en vecka avviker inte beräkningen av hela semesterveckor från den normala beräkningen. Under en normal vecka förbrukas 5 semesterdagar och under en söckenhelgsvecka förbrukas dagar på det sätt som beskrivits ovan.

Om semester däremot beviljas för en kortare period än en kalendervecka förbrukas semesterdagar enligt tabellen i KyrkTAK § 95 mom. 1 eller 3. Om semester t.ex. fastställs måndag–onsdag förbrukas semester beroende på hur arbetet har organiserats:

- 1) Om arbetet har arrangerats så att arbetsdagarna regelbundet varje vecka placerar sig på samma kalenderdagar tillämpas principerna i § 95 mom. 1 och 3 mom. 2 punkten. En barnledare kan till exempel ha ett sådant arbetsarrangemang. I så fall förbrukas semester under de dagar som vanligtvis är arbetsdagar.
- 2) Ibland infaller arbetsdagarna i perioder på 2–4 veckor inte regelbundet under olika veckor utan varierar efter behov. Om man när anhållan om semester lämnas in inte vet hur de lediga dagarna placerar sig under perioden, tillämpas § 95 mom. 3 punkt 2 på förbrukningen av semesterdagar. Den tid som fastställs som semestertid kan då i kalenderdagar räknat vara längre än det antal semesterdagar som förbrukas. Till exempel om semestern är 3 dagar lång förbrukas 2 dagar. Detta beror på att det inom den tre dagar långa perioden ingår en ledig dag som inte förbrukar semester. I tabellen har alltså på förhand genom tjänste- och arbetskollektivavtal för varierande arbete avtalats en princip för hur arbetsdagar och lediga dagar ska placeras under en ofullständig semestervecka.

6. UTRÄKNING AV SEMESTER OCH SEMESTERLÖN SAMT PLACERING AV SEMESTERN FÖR DELTIDSANSTÄLLDA

6.1 Allmänt om deltidсанställning och semester

Deltidens inverkan på semestern beror i hög grad på hur deltidsarbetet placeras i praktiken. Utgångspunkten är en modell där deltidsarbetet är utspritt jämnt över alla veckans fem arbetsdagar, så att arbetet utförs på deltid varje arbetsdag. I praktiken tillämpas emellertid ofta andra arrangemang. Modellerna är flera. Till exempel för en församlingsmästare som gått i 50-procentig deltidspension kan arbetstiden (19 timmar/vecka) förläggas bland annat på något av följande sätt:

- varje vecka fyra 4-timmars arbetsdagar och en 3-timmars arbetsdag
- varje vecka tre arbetsdagar så att den sammanlagda arbetstiden blir 19 timmar alternerande veckor
- varannan vecka heltid och varannan vecka frånvaro, s.a.s. "pensionsvecka"
- såsom i föregående punkt, men arbetet och pensionstiden alternerar i två eller t.o.m. fyra veckors perioder.

I deltidarbete är intjänandet av semester i allmänhet inget problem. Den anställda arbetar i regel minst de förutsatta 14 dagarna eller alternativt 35 timmarna i månaden. Bara om arbetstiden är i medeltal under 9 timmar i veckan kan det gå så att antalet arbetsdagar/arbetstimmar inte räcker för semester. Observera också att om deltidсарrangemanget t.ex. går ut på att den anställda i praktiken arbetar varannan månad, anses den anställda också i detta fall tjäna in semester för varje månad. Antalet arbetstimmar beräknas då som en lika stor genomsnittlig arbetstid för varje månad. Detta innebär att t.ex. en församlingsmästare som arbetar fyra veckor på heltid och sedan är ledig i fyra veckor tjänar in semester för båda månaderna, eftersom han då under 8 veckor (ca 2 månader) arbetar totalt 153 timmar, dvs. i medeltal minst 76 timmar i månaden.

6.2 Förbrukning av semesterdagar i deltidarbete

I KyrkTAK § 95 mom. 4 föreskrivs hur semester förbrukas i deltidarbete (se även exemplen där). Enligt bestämmelsen förbrukar en semestervecka 5 semesterdagar för en deltidсанställd som

arbetar t.ex. tre dagar i veckan. Utgångspunkten i denna bestämmelse är den modell där deltidsarbetet är utspritt jämnt över veckans fem arbetsdagar. Observera att en deltidsanställd tjänar in lika många semesterdagar som en heltidsanställd trots den lägre arbetsinsatsen. Därför har inte det faktum att arbetet fördelas på färre arbetsdagar (men i gengäld längre tid per dag) har inte en minskande inverkar på åtgången av semesterdagar.

Att det inte inverkar på semesterförbrukningen hur arbetstiden placeras under arbetsveckorna kan illustreras med följande exempel: En församling har två deltidsanställda städare. Bådas arbetstid är 9 timmar i veckan. Den månatliga arbetstiden överstiger 35 timmar, vilket innebär att båda tjänar in semester. Den ena städaren arbetar 9 timmar varje måndag och den andra 2 timmar fyra dagar i veckan och 1 timme på fredagar. Vi antar att bådas semesterrätt bestäms enligt semestertabell 2 (29 arbetsdagar). Då en hel vecka beviljas som semester, förbrukas 5 semesterdagar för båda två. Om det inte förhöll sig så utan semesterdagar förbrukades enligt antalet faktiska arbetsdagar, skulle den ena städaren få 29 veckor semester och den andra enligt normal praxis 5 veckor och 4 dagar. Hur arbetstimmarna förläggs under en eller flera veckor får inte påverka semesterns längd. Således får också den städare som arbetar bara en dag i veckan nämnda 5 veckor och 4 dagar semester.

Motsvarande princip utsträcker sig till de situationer där arbetet utförs varannan vecka. I sådana fall, om arbetstiden utgör 50 procent av full arbetstid, ska man för varje semesterdag som infaller under en arbetsvecka placera in en semesterdag under en ledig vecka. Av semesterdagarna placeras alltså 50 procent in under arbetsdagar och 50 procent under lediga dagar/deltidspensionsdagar. Om arbetstiden inte är 50 procent, utan t.ex. 60 procent av full arbetstid ska 60 procent av semesterdagarna placeras in under arbetsdagar och 40 procent under lediga dagar/deltidspensionsdagar.

6.3 Deltidsanställda tjänsteinnehavare i andligt arbete

I KyrkTAK § 92 mom. 2 föreskrivs om semesterrätten för deltidsanställda tjänsteinnehavare i andligt arbete. I tillämpningsdirektivet till paragrafen redogörs i detalj för tillämpningen av bestämmelsen. I detta sammanhang kan bara konstateras att en deltidsanställd tjänsteinnehavare i andligt arbete normalt alltid tjänar in semester, oberoende av hur arbetsdagarna är förlagda under veckan eller en längre period.

I fråga om förbrukningen av semesterdagar gäller samma bestämmelser för deltidsanställda tjänsteinnehavare i andligt arbete som för andra deltidsanställda. Se avsnitt 6.2.

6.4 Arbetstagare som inkallas vid behov

För arbetstagare som inkallas vid behov finns egna bestämmelser dels om förbrukningen av semesterdagar (KyrkTAK § 95 mom. 5), dels om betalningen av semesterlön/semesterersättning (KyrkTAK § 101 mom. 3 och § 104). Dessa bestämmelser tillämpas *endast på tillsvidareanställda* arbetstagare. De gäller sålunda inte visstidsanställda. När det gäller arbetstagare som sköter korta vikariat eller andra korttidsarbeten, bedöms således semesterrätten eller rätten till semesterersättning utgående från varje enskilt anställningsförhållande. På grund av anställningarnas korta varaktighet uppkommer i allmänhet ingen semesterrätt, men rätt till procentuell semesterersättning enligt § 105 kan uppkomma.

När det gäller anställda som inkallas vid behov är det typiskt att arbetsmängden kan variera rätt mycket från vecka till vecka. Vissa veckor kan arbetsmängden motsvara heltidsarbete, medan

andra veckor kan vara helt arbetsfria. Som helhet betraktat har anställningsförhållandet för en arbetstagare som inkallas vid behov i allmänhet karaktären av en bisyssla. Eventuellt intjänad semester kan i regel lätt förläggas till lugnare arbetsperioder. Därför är det oftast mindre viktigt hur semestern beviljas och placeras. Däremot är storleken av den semesterlön eller semesterersättning som betalas för semestertiden naturligtvis av betydelse för den anställda. Av denna anledning föreskrivs i KyrkTAK § 101 mom. 3 att en arbetstagare som inkallas vid behov i stället för semesterlön har rätt att få semesterersättning som motsvarar semesterlönen för samtliga kvalifikationsmånader, oberoende av om arbetstagaren tjänar in semester eller inte. Semesterersättningen utgör enligt § 104 i allmänhet 9,0 – 13 % av den under kvalifikationsåret utbetalda lönesumman. Där ingår också lönen för ofullständiga kvalifikationsmånader, trots att detta inte direkt går att utläsa ur formuleringen i § 104. Tolkningen motsvarar vad som framgår av tillämpningsanvisningen och exemplet i KyrkTAK § 99 mom. 4. (I semesterlönen/semesterersättningen ingår inte lön för övertids- och nödarbete. Alla andra löneposter och tillägg ska däremot beaktas.)

Vid uträkningen av semesterlönen/semesterersättningen görs alltså ingen skillnad mellan de månader som den anställda har respektive inte har tjänat in semester. Semesterlönen/semesterersättningen räknas på samtliga månaders lön. Det är emellertid skäl att observera att 50 procents *semesterpeng* (år 2018 och 2019 är den 35 procent; se KyrkTAK bilaga 19) betalas endast på de månaders semesterlön/semesterersättning för vilka arbetstagaren har tjänat in semester. Därför ska varje månad granskas separat för att se om den ger semesterrätt. Semesterrätt uppkommer om antalet arbetstimmar är minst 35 eller antalet arbetsdagar minst 14. Semesterpeng betalas endast på sådana månaders semesterlön/semesterersättning.

Exempel:

En arbetstagare som inkallas vid behov har varit anställd hos församlingen i flera år och arbetstagarens semester bestäms enligt tabell 2. Arbetstagaren har under kvalifikationsåret arbetat som följer:

	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mars
Arbets- timmar	45	64	19	9	32	46	58	94	106	82	42	32
Arbets- dagar	8	11	4	2	14	9	10	15	15	12	7	5

Arbetstagaren tjänar in semester för de månader under vilka antalet arbetstimmar är minst 35 eller antalet arbetsdagar minst 14. Samtliga månader med undantag av juni, juli och mars är fulla kvalifikationsmånader. Dessutom kan det konstateras att augusti ger semesterrätt på grund av att antalet arbetsdagar uppfyller kravet på minst 14 dagar, även om arbetstimmarnas antal underskrider förutsatta 35.

Semesterlönen/semesterersättningen utgör 11,5 % av den utbetalda lönesumman för hela kvalifikationsåret (avdrag för övertids- och nödarbetsstimmar). Med tanke på semesterpengen är det skäl att först separat räkna ut 11,5 % av lönen för de ofullständiga och för de fulla kvalifikationsmånaderna. Därefter adderas 50 % i semesterpeng till semesterersättningen för de fulla kvalifikationsmånaderna (se också exemplet i avsnitt 12.2.4.).

Enligt tabell 2 ger 9 månader rätt till 22 arbetsdagens semester. Det är skäl att tillsammans med den anställda konstatera när semesterperioderna ges och hur stor del av semesterlönen/semes-

terersättningen som hänför sig till respektive period. Om så avtalas med den anställda kan semesterlönen/semesterersättningen och semesterpengen också betalas som en engångssumma t.ex. i juni, då församlingen också annars betalar ut semesterpengarna. I så fall ska man ange vid vilken tidpunkt semesterdagarna ges.

6.5 Övergång till deltid: tolkningar i övergångsskedet

Hur ändring av graden av huvudsyssla inverkar på en månadsavlönads semesterlön.

En övergång till deltidarbete måste planeras omsorgsfullt. Förutom planering av deltidsarrangemangen innebär detta att man bör vara medveten om vad som sker med semestern i övergångsskedet. I synnerhet deltidspensioneringar har gett anledning till frågor. Inverkan av en ändring av graden av huvudsyssla på en *månadsavlönad* tjänsteinnehavares/arbetstagares semesterlön har ändrats till följd av en ändring i semesterlagen fr.o.m. 1.4.2014. Bestämmelser om detta finns i KyrkTAK § 99 mom. 2–3. Vid bestämning av semesterpengens storlek har graden av huvudsyssla redan tidigare beaktats.

Den allmänna principen är att semesterlönen ska vara lika stor som den lön som den anställda skulle få om han eller hon arbetade motsvarande tid (KyrkTAK § 99 mom. 1). Men när graden av huvudsyssla (arbetstiden/mängden arbete) och lönen ändras bestående under kvalifikationsåret beaktar man när semestern faller ut och ges att semester har tjänats in med två (eller flera) olika lönenivåer under kvalifikationsåret. Semesterlönen bestäms enligt den genomsnittliga löneprocenten under intjäningsåret. Detta innebär att man beräknar ett vägt medeltal av de olika löneprocenterna under kvalifikationsåret.

Om ändringen sker vid ett månadsskifte bestäms den genomsnittliga löneprocenten genom att man 1) för varje arbetstidsalternativ multiplicerar antalet månader med löneprocenten, 2) adderar resultaten för dessa beräkningar och 3) dividerar summan med 12.

Exempel 1:

En heltidsanställd församlingspastor deltidspensioneras (50 %) vid årsskiftet. Han arbetar under kvalifikationsåret 9 månader heltid och 3 månader på 50 %. När semestern faller ut är arbetstiden och lönen fortlöpande 50 % i förhållande till full arbetstid. I semesterlönen beaktas den genomsnittliga lönenivån under intjäningsåret enligt följande (om heltidslönen är 3 000 €/mån.).

- $9 \times 100 \% = 900 \%$
- $3 \times 50 \% = 150 \%$
- Summan av dessa är 1050 % som divideras med 12 månader för att få fram den vägda genomsnittliga procenten.
- Medeltalet är 87,5 % och grunden för semesterlönen är då en lön på 2 625 €/mån. Semesterlön enligt detta betalas alltid för den tid som fastställts som semester för församlingspastorn. Om/när semester ges vid olika tidpunkter beräknas för varje period lön enligt 87,5 %. I praktiken betyder det att varje månad då semester ges ska månadslönen för församlingspastorn definieras separat enligt hur många kalenderdagar som ingår i semesterdelen (även för dagar under semestertiden som inte förbrukar semester, dvs. för lediga dagar betalas procentuell semesterlön).

Om ändringen inte sker vid ett månadsskifte utan mitt i månaden bestäms semesterlöneprocenten för den månaden [så att man utifrån dagslönen beräknar löneprocenten separat för båda tids-](#)

perioderna och sedan räknar ut genomsnittet. I praktiken sköter Kyrkans servicecentral i sådana situationer beräkningen maskinellt.

Exempel 2:

En heltidsanställd byråsekreterare börjar arbeta på 50 % fr.o.m. 20.10. Sekreteraren har under kvalifikationsåret arbetat heltid 1.4–19.10 och resten av kvalifikationsåret 20.10–31.3 deltid. Löneprocenten för oktober bestäms enligt ett vägt medeltal mellan månadens första del på 100 % och senare del på 50 %.

Vid bestämning av semesterlönen baserar sig 6 månader på 100 %:s arbetstid och 5 månader på 50 %:s arbetstid och dessutom oktober på genomsnittlig arbetstid 82,3 %. Enligt detta betalas semesterlön när semester tas ut enligt $77,7\% (6 \times 100\% + 5 \times 50\% + [20 \times 100\% + 11 \times 50\%] / 31) / 12 = 77,7\%$.

Hur ändring av huvudsyssla inverkar på en månadsavlönads semesterpeng.

Ändring av graden av huvudsyssla beaktas också i semesterpengens storlek för en månadsavlönad. Ett exempel på detta finns i tillämpningsdirektivet till KyrkTAK § 106 mom. 1 (ex. 3). Idén är den att när en anställd går över från heltid till deltid eller tvärtom ska semesterpeng betalas skilt för tiden före och efter förändringen. Om till exempel en heltidsanställd börjar arbeta på deltid från början av året, räknas semesterpengen ut enligt den sista heltidsmånaden (december) för 9 månader och enligt den nya deltidslönen för 3 månader.

7. FLYTTNING OCH AVBRYTANDE AV SEMESTER (§ 98)

7.1 Flyttning av semester (§ 98)

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som blir arbetsoförmögen (sjukdom, olycksfall) efter det att semesterordningen fastställts har rätt att få sin semester flyttad, förutsatt att han eller hon inte själv orsakat detta enligt vad som bestäms i 2 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen kan endast uppsåt eller grov oaktsamhet tillräknas den anställda.

Flyttning av semester förutsätter alltid en uttrycklig begäran som ska framställas innan semestern börjar, om det inte finns något övermäktigt hinder. En sådan begäran kan bestå t.ex. av ett läkarintyg som tillställs arbetsgivaren. Arbetsgivaren har å andra sidan alltid rätt att kräva ett läkarintyg, då flyttningen av semestern beror på arbetsoförmåga.

Rätt till flyttning föreligger också i det fall att det efter att semesterordningen fastställts framgår att den anställda under semestern måste undergå t.ex. en operation eller annan dylik sjukvård under vilken han eller hon är arbetsoförmögen.

7.2 Avbrytande av semester

Sedan 1.4.2014 har man rätt att flytta (avbryta) semestern även när arbetsoförmåga börjar först efter att semestern inletts. Tidigare har anställda haft en veckas självrisktid innan semestern har fått flyttas, om semestern redan hade inletts. Semestern får flyttas genast på grund av arbetsoförmåga, men förflyttningen förutsätter att den anställde utan dröjsmål eller när det lagliga hindret upphört meddelar arbetsgivaren och att läkarintyg visas. [Om man inte gör det förlorar man rätten att flytta semestern.](#)

7.3 Hur flyttad semester ges

Semester som flyttats bör i mån av möjlighet ges senare under semesterperioden och i varje fall senast inom april följande år (eller undantagsvis i slutet av september; se punkt 3.2). Då flyttad semester ges ska arbetsgivaren iakta en anmälningstid på minst 3 dagar.

7.4 Flyttning av fastställd semestertidpunkt på arbetsgivarens initiativ

Ovan har redogjorts för flyttning av semester av orsaker som beror på den anställda. Arbetsgivaren kan också flytta tidpunkten för semestern om det finns vägande skäl till detta. Då ska arbetsgivaren underrätta den anställda om ändringen senast två veckor innan semestern börjar. Av synnerligen vägande skäl kan semestern flyttas eller avbrytas utan iakttagande av någon två-veckors anmälningstid. Den anställda ska alltid beredas tillfälle att bli hörd.

8. MÅNADSAVLÖNADES SEMESTERLÖN OCH SEMESTERPENG (§ 99 och 106)

8.1 Normalfall

En månadsavlönad anställd får sin ordinarie lön för semestertiden. Semestern medför i regel inga avvikelser i löneutbetalningen, utan månadslönerna betalas enligt samma rytm som för arbetad tid. Endast om den anställda uttryckligen ber om det, betalas semesterlönen i förskott innan semestern börjar. I detta fall måste lönen jämnas ut efter semestern.

Semesterpengen betalas ut i juni. Semesterpengen räknas ut i procent för varje full kvalifikationsmånad. Som beräkningsgrund används lönen för mars månad. Beloppet bestäms utgående från den semestertabell som tillämpas på den anställda

(Obs! År 2018 och 2019 är semesterpengen med stöd av ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal föranlett av Konkurrenskraftsavtalet 70 % av det som anges nedan. Kollektivavtalet om minskningen finns som bilaga 19 till KyrkTAK och där framgår hur semesterpengen beräknas 2018 och 2019. I den här semesterpromemorian tar vi inte upp de bestämmelserna eftersom de är tidsbundna.)

Semestertabell som tillämpas på den anställda:	Semesterpeng/full kvalifikationsmånad:
Tabell 1	6 %
Tabell 2	5 %
Tabell 3	4 %

Exempel: (se också exempel 8 i exempelsamlingen)

En arbetstagares ordinarie anställningsförhållande har redan fortgått i flera år. På arbetstagaren tillämpas tabell 2, eftersom arbetstagaren ännu inte kan räkna sig 15 år till godo för årsbunden del. Arbetstagarens månadslön i slutet av mars är 3 000 euro och arbetstagaren har tjänat in semester för hela kvalifikationsåret. Semesterpengen räknas ut enligt formeln

$$12 \text{ mån.} * 5 \% * 3\,000 \text{ €} = 1\,800 \text{ €}$$

Semesterpengen utgör alltså i detta fall 60 % av den ordinarie månadslönen.

8.2 Förändring i anställningens bisysslokaraktär och dess inverkan på semesterlönen och semesterpengen

8.2.1 Ändring av semesterlönen

Den allmänna principen är att semesterlönen ska vara lika stor som den lön som den anställda skulle få om han eller hon arbetade motsvarande tid. Genom semesterlönen tryggas sålunda den lönenivå som den anställda har då semestern börjar. När arbetstiden och därmed lönen ändrar under kvalifikationsåret bestäms semesterlönen för den semester som tjänats in under kvalifikationsåret enligt genomsnittet av den anställningsprocent som tillämpats under kvalifikationsåret (semesterlön enligt den genomsnittliga anställningsprocenten § 99 mom. 2, se även avsnitt 6.5 ovan)

Den genomsnittliga anställningsprocenten bestäms genom att de olika anställningsprocenterna multipliceras med antalet månader de tillämpats och resultatet divideras med det totala antalet kvalifikationsmånader. Om anställningsprocenten har ändrat mitt under en kalendermånad [beräknas månadens lön utifrån dagslönen separat för båda delarna av månaden \(se exempel 2 i kap. 6.5.\)](#).

Exempel:

En anställds arbetstid och anställningsprocent har under kvalifikationsåret 1.4.2014–31.3.2015 under sex månader varit 100 % och till följd av deltidspensionering under sex månader 50 %. Semesterlönen för den semester som tjänats in under kvalifikationsåret bestäms som genomsnittet av dessa anställningsprocenter: $(6 \cdot 100 \% + 6 \cdot 50 \%) / 12 = 75 \%$. På motsvarande sätt om anställningsprocenten till exempel under fyra månader varit 60 % och åtta månader 100 %, är den genomsnittliga anställningsprocenten $86,7 \% (= 4 \cdot 60 \% + 8 \cdot 100 \%) / 12$.

Om den anställda har semester t.ex. 18–31.8.2015 (14 kalenderdagar) beräknas semesterlönen för denna tid utgående från den månadslön som bestäms på ovan nämnda sätt enligt den genomsnittliga anställningsprocenten. Om den genomsnittliga anställningsprocenten är t.ex. 75 % betalas för 14 kalenderdagar i semesterlön 75 % av månadslönen och för de resterande 17 kalenderdagarna betalas lön enligt den anställningsprocent som för närvarande tillämpas. Om den anställda har semester hela månaden betalas lönen i sin helhet utifrån den genomsnittliga anställningsprocenten enligt beskrivningen ovan.

8.2.2 Ändring av semesterpengen

Semesterpengen avviker till sin karaktär från semesterlönen. Medan semesterlönen tryggar den anställdas ordinarie inkomstnivå under semestern, utgör semesterpengen endast en "extra lön" enligt kollektivavtalet. Semesterlagen känner inte begreppet semesterpeng.

Om det under kvalifikationsåret sker en förändring i arbetstiden eller i den arbetsmängd som ligger till grund för lönen (tjänsteinnehavare i andligt arbete utan arbetstid) ska semesterpengen räknas ut särskilt för perioden före och efter förändringen. Procentsatsen förändras visserligen inte utan bestäms enligt samma kriterier för hela kvalifikationsåret, dvs. enligt § 106 (4 %, 5 % eller 6 %; [år 2018 och 2019 är procenterna 70 % av detta, se KyrkTAK bilaga 19](#)). Däremot förändras den lön som utgör grunden för uträkningen under kvalifikationsåret. Detta innebär att semesterpengen ska räknas ut enligt två eller flera olika löner. Lönejusteringar anses inte vara sådana förändringar

som innebär att semesterpengen ska räknas ut på olika sätt för olika tider. Ändringen ska basera sig på att graden av huvudsyssla förändrats.

Exempel:

En heltidsanställd går i deltidspension 1.9. Semesterrätten bestäms enligt tabell 1. Den anställdas lön var 3 000 euro till 31.8 och från 1.9 var lönen 50 % av detta, dvs. 1 500 euro i månaden. Deltidslönen justeras enligt det nya kollektivavtalet till 1 530 euro i månaden från 1.2. Semesterpengen för hela kvalifikationsåret räknas ut som följer:

$$\text{Semesterpeng 1.4–31.8: } 5 \text{ mån.} * 6 \% * 3\,000 \text{ €} = 900,00 \text{ €}$$

$$\text{Semesterpeng 1.9–31.3: } 7 \text{ mån.} * 6 \% * 1\,530 \text{ €} = 642,60 \text{ €}$$

Sammanlagt betalas 1 542,60 € i semesterpeng. (Obs! I detta exempel är orsaken till att lönejusteringen beaktas i beräkningen att semesterpengen måste beräknas för två perioder. Den anställda övergick till deltidspension och arbetstiden ändrade. Grunden för semesterpengen togs därför från två olika månaders lönenivå, augusti och mars. Eftersom lönen hade ändrat mellan dessa månader inverkar lönejusteringen på den ordinarie lönen för mars.)

8.3 Tillägg som betalas till semesterlönen (KyrkTAK § 100)

Kyrkans semestersystem omfattar semesterlagens princip för månadsavlönade om att vissa tillägg som under kvalifikationsåret betalats utöver den ordinarie lönen höjer semesterlönen (§ 100). Semesterlönen höjs om den anställda för arbete utfört *under ordinarie arbetstid* har fått ersättning i pengar för söndags-, kvälls- eller nattarbete. Övriga arbetstidsersättningar (t.ex. lön och förhöjningar för övertid) eller ersättningar som tagits ut som ledig tid beaktas inte. På semesterersättning som betalas när en anställning upphör görs motsvarande tillägg som till semesterlönen.

Tillägget till semesterlönen beräknas på söndags-, kvälls- eller nattersättningar som betalats i pengar för *ordinarie arbetstid* under det föregående kvalifikationsåret. Det totala beloppet av dessa tillägg divideras med den ordinarie lön som betalats under kvalifikationsåret. Semesterlönen höjs med det erhållna procenttalet. Förhöjningen kan vara högst 35 % av semesterlönen. Tillägget till semesterlönen betalas som en engångsersättning samtidigt med semesterpengen i juni.

Exempel:

Arbetstagarens regelbundna månadslön (ordinarie lön) är 2 150 €/mån. och den ordinarie lönen för hela kvalifikationsåret är 25 800 €. Dessutom har arbetstagaren för samma tid fått 310 € i ersättningar för helgdags-, kvälls- och nattarbete under ordinarie arbetstid. (Därtill har motsvarande ersättningar betalats vid övertidsarbete, men dessa beaktas inte i detta sammanhang.) Tillägget till semesterlönen beräknas på följande sätt:

- 1) Ersättningsbeloppet är 1,2 % av den ordinarie lönen ($310 \text{ €} / 25\,800 \text{ €} * 100$). Semesterlönen ökas med denna procent.
- 2) Rätten till semester är 38 semesterdagar (semestertabell 1). En månad har i genomsnitt 21,5 semesterdagar. Semesterns kalkylerade längd är då 1,77 månader ($38 / 21,5 = 1,77$).
- 3) Arbetstagarens regelbundna månadslön (ordinarie lön) är 2 150 €/mån. Den kalkylerade semesterlönen är $1,77 * 2\,150 \text{ €} = 3\,805,50 \text{ €}$.
- 4) Tillägget är $(1,2 \% * 3\,805,50 \text{ €}) = 45,67 \text{ €}$.

8.4 Undantagssituation 1: anställningens huvudsysslokaraktär varierar enligt årstid (§ 99 mom. 5)

Det förekommer rätt ofta i församlingarna att en månadsavlönad anställd arbetar heltid en del av året (t.ex. sommarsäsongen på begravningsplatsen) och deltid resten av året, ofta också i bisyssla. Anställningen är då fortlöpande men arbetsmängden varierar under olika årstider enligt ett på förhand avtalat system. För sådana situationer finns det i § 99 mom. 5 [två bestämmelser för olika situationer](#).

[Om en månadsavlönad tjänsteinnehavares/arbetstagares ordinarie arbetstid varierar under året enligt ett fast system, beräknas semesterlönen enligt bestämmelsen om genomsnittlig semesterlön i § 99 mom. 2 \(se förklaringen i kap. 6.5 ovan\).](#)

[Den andra bestämmelsen är en undantagsbestämmelse som gäller till exempel i situationer där personen arbetar en del av året i månadsavlönat heltidsarbete och en del av året inkallas vid behov mot timlön. Under en del av året är arbetstiden oregebunden och det går inte att betala lön på månadsbasis. På beräkning av semesterlönen tillämpas då § 104 och på beräkningen av semesterpengen § 106 mom. 3.](#)

[Idén är i ett sådant fall den att semesterlönen räkas som procent av lönen under hela det föregående kvalifikationsåret, på samma sätt som för timavlönade. Detta förfarande anses på det mest opartiska sättet trygga att placeringen av den anställdas semester under en period med längre eller kortare arbetstid inte påverkar semesterlönens totalbelopp.](#)

Beloppet av den procentuella semesterlön som betalas istället för den vanliga semesterlönen bestäms i enlighet med de procentsatser som anges i § 104 (9,0 %, 11,5 % eller 13 %) av den under kvalifikationsåret utbetalda lönen jämte tillägg, med undantag för lön för övertids- och nödarbete. I semesterpeng betalas 50 % av den procentuella semesterlönen, i enlighet med § 106 mom. 3 ([2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19](#)). Vid uträkningen av semesterpengen ska det beaktas att om någon av kvalifikationsmånaderna är ofullständig (dvs. färre än 14 arbetade dagar eller 35 arbetade timmar) ska semesterpeng inte betalas på lönen för denna månad. Det lönar sig därför separat bestämma dels de månaders lön för vilka semester (för vilken betalas semesterpenning) har tjänats in, dels sådana ofullständiga kvalifikationsmånaders lön för vilka endast betalas semesterlön/semesterersättning.

Det är skäl att avtala med den anställda om tidpunkten för utbetalningen av semesterlönen. En naturlig utbetalningstidpunkt är till exempel i samband med semestern. Exempel på beräkning av procentuell semesterlön finns i tillämpningsdirektivet till § 99 mom. 4.

8.5 Undantagssituation 2: En person anställd i bisyssla tjänar in semester bara för en del av kvalifikationsmånaderna (§ 99 mom. 4)

När anställningen är en bisyssla så att den anställdas ordinarie arbetstid är 7–8 timmar per vecka, intjänas semester bara för en del av kvalifikationsmånaderna. Detta kommer sig av att kalendermånaderna varierar beroende på om de 35 arbetstimmar som är en förutsättning för rätten till semester utförs. Bland annat kan rätt till semester inte uppstå i februari, eftersom antalet timmar som ingår i den ordinarie arbetstiden kan vara högst $4 \times 8 = 32$ (eventuella mertidstimmar beaktas inte när rätten till semester bestäms). Å andra sidan placerar sig arbetsdagarna under vissa månaderna ovillkorligen så att den anställdas arbete den månaden har placerat sig över fem olika kalenderveckor och därmed överskrider arbetstimmarerna de 35 timmar som förutsätts.

För bestämning av semesterlön för dessa gränsfall vad gäller intjänande av semester har bestämmelsen i § 99 mom. 4 införts. Semesterlönen baserar sig på en procentsats utgående från den lön som tjänats in under kvalifikationsåret. På beräkning och betalning av semesterlön tillämpas beskrivningen i punkt 8.4, vilket vi inte går in på desto närmare i detta sammanhang.

9. SPECIALFRÅGOR SOM GÄLLER BARNLEDARE

9.1 Hur barnledares semesterrätt påverkas av permittering

Permitteringens inverkan på en barnledares semesterrätt är beroende av permitteringstidens längd. Enligt KyrkTAK § 93 punkt 6 jämföras 42 kalenderdagar av varje enhetlig permitteringsperiod med arbetade dagar som berättigar till semester. Detta innebär att eventuella korta permitteringar under vinterperioden (höstlov, jullov eller sportlov) i sin helhet räknas in i den tid som berättigar till semester. Däremot kan en permittering på sommaren, i synnerhet i augusti, leda till att semesterrätt inte uppkommer. Tre delfaktorer spelar in i detta avseende: när arbetsperioden slutar på våren, hur mycket semester barnledaren har och när arbetsperioden börjar på hösten. Följande exempel belyser frågan:

En barnledare är tillsvidareanställd i arbetsavtalsförhållande hos en församling. Arbetstiden är 30 timmar i veckan och 6 timmar om dagen måndag–fredag. Vi antar att barnledaren har rätt till 29 dagar semester (full semesterrätt enligt tabell 1 för 12 månader). Församlingens klubbverksamhet slutar 30.5. Därefter beordras barnledaren hålla 20 arbetsdagar semester. 9 semesterdagar lämnas till vinterperioden. Semestern börjar efter två lediga dagar 2.6 och fortgår till 30.6. Permitteringsperioden börjar 1.7 (exemplet enligt kalendern för 2014). Permitteringen fortsätter tills den nya arbetsperioden börjar 28.8. Av permitteringen jämföras 42 kalenderdagar med tid som berättigar till semester, vilket innebär att permitteringstiden t.o.m. 11.8 jämföras med tid som berättigar till semester trots att permitteringen fortgår till 28.8.

Enligt detta betraktas hela juli som till semester berättigande tid och rätt till semester uppkommer således liksom under en normal månad i arbete. Av permitteringstiden i augusti jämföras däremot "endast" tiden t.o.m. 11.8 med semester. De arbetsdagar och arbetstimmar som ingår i denna period ger rätt till semester. År 2014 skulle barnledaren under perioden 1–11.8 normalt ha 7 arbetsdagar och 42 arbetstimmar. Därtill kommer i slutet av månaden 2 arbetsdagar = 12 arbetstimmar (tor. och fre. 28–29.8). Således blir det totala antalet arbetsdagar och likställda dagar i augusti 10, medan det totala antalet arbetstimmar blir 60. Då uppkommer rätt till semester tack vare antalet arbetstimmar (över 35). Däremot skulle de likställda dagarna inte ha räckt för semesterrätt (färre än 14 dagar). I allmänhet är det också lättare att få ihop tillräckligt många likställda timmar än likställda dagar för semesterrätt.

9.2 Specialfrågor om månadsavlönade barnledares semesterlön

Barnledare får i princip semesterlön på samma sätt som andra anställda. Lönebeloppet bestäms enligt lönenivån vid tidpunkten för semestern. I fråga om barnledare bör man dock beakta två särdrag, som ofta påverkar uträkningen av semesterlönen.

För det första är det rätt vanligt att barnledare efter den ordinarie klubbssäsongen arbetar i andra uppgifter inom barnarbetet, t.ex. i en lekpark eller på läger, före semestern och en eventuell permittering. Då avviker ofta arbetstiden och lönen tillfälligt från det som gäller under klubbssäsongen. Lönen kan vara lägre eller högre än under klubbssäsongen. Då det handlar om en tillfällig förändring i arbetsmängden ska den inte påverka semesterlönens storlek. På samma sätt förhåller det

sig för andra anställda, som till exempel utför övertidsarbete eller har oavlönade tjänstledigheter utan att dessa påverkar semesterlönen. Därför bestäms semesterlönens storlek på sommaren enligt den normala lönenivån under klubbssäsongen.

För det andra följs barnledares semester ibland omedelbart av en permittering. Tidpunkten då semestern slutar och permitteringen börjar infaller ofta i juli, men i vissa fall redan i juni, om barnledaren inte har tjänat in full semesterrätt. Då måste man bestämma hur semesterlönen ska betalas för den ofullständiga kalendermånaden. Frågan kan dessutom bli problematisk genom att arbetstiden för barnledare ofta ändras så att arbetstiden och lönen under den nya klubbssäsongen avviker från arbetstiden och lönen under den föregående säsongen. Då kan utjämningen av lönen efter semestern bli en tekniskt och matematiskt svår uppgift. Därför har det blivit vedertagen praxis att för barnledarnas del tolka bestämmelsen om semesterlön så att lönen för den kalendermånad som blir ofullständig på grund av permitteringen för det första räknas ut enligt den ordinarie lönenivån under den föregående klubbssäsongen. För det andra betalas semesterlönen för den *ofullständiga* månaden på samma sätt som semesterersättning. Semesterlönen räknas sålunda till denna del endast för arbetsdagarna (för de dagar som förbrukar semester), vilket innebär att månadslönen divideras med 20,83.

Exempel:

En deltidsanställd barnledare har under klubbssäsongen haft 1 850,00 euro i månadslön (egenlön). Klubbssäsongen slutar 30.5. Barnledaren har 38 dagars semesterrätt och tar ut 30 arbetsdagar av semestern under sommaren. Semestern börjar (enligt kalendern för 2014) efter 2 lediga dagar 2.6 och fortgår till 14.7. Efter detta börjar permitteringen, som fortsätter till början av den nya klubbssäsongen.

För juni månad får barnledaren sin ordinarie lön, eftersom semestern varar hela månaden. Däremot betalas semesterlönen för juli på samma sätt som semesterersättning. I juli infaller 1–14.7 totalt 10 dagar som förbrukar semester (arbetsdagar). Semesterlönen för juli räknas ut som följer: $1\ 850,00\ \text{€} / 20,83 * 10 = 888,10\ \text{€}$.

10. BYTE AV SEMESTERPENG TILL LEDIGHET (§ 108)

Huvudregeln för semesterpengen är att den betalas i samband med lönebetalningen för juni. I KyrkTAK 2014–2016 finns nu en ny bestämmelse om att arbetsgivaren och den anställde kan avtala om att byta ut semesterpengen till ledighet (§ 108). Det förutsätts att båda parterna är eniga. Ingendera kan kräva att semesterpengen byts till ledighet. ([År 2018 och 2019 är semesterpengen 70 % av det tidigare beloppet. Det här minskar antalet dagar när semesterpengen byts ut; se KyrkTAK bilaga 19. I det här kapitlet har vi inte uppdaterat beräkningarna enligt minskningen av semesterpengsprocenten.](#))

Detaljerade bestämmelser om byte av semesterpeng, beräkningar och hur utbytesledigheten ges finns i KyrkTAK § 108. Hur utbytesledighetens omfattning påverkas av att den anställdas grad av huvdsyssla och lön ändrar mitt under kvalifikationsåret beskrivs i exempel 3 i detta avsnitt.

Arbetsgivaren och den anställda kan avtala om att byta ut semesterpengen eller en del av den till utbytesledighet i enlighet med § 108. Vid byte av semesterpeng till ledighet beviljas en tjänsteinnehavare/arbetstagare med månadslön ledighet så att man för varje utbytesdag drar av 1/21 (4,76 %) från månadslönen. För en anställd med timlön beviljas avlönad ledighet så att en dagslön, dvs. den ordinarie lönen för 7,65 timmar, dras av för varje utbytesdag.

När utbytesledighet beviljas antecknas som utbytesdagar motsvarande dagar som när semester beviljas, dvs. arbetsdagar (mån–fre med undantag av söckenhelger). Utbytesledighet beviljas som en full vecka som fastställs från måndag till söndag (5 dagar utbytesledighet förbrukas). Ordinarie lön betalas för hela utbytesledigheten.

Utbytesledigheten beviljas det år semesterpengen betalas ut eller under därpå följande kalenderår. En beviljad utbytesledighet kan återkallas eller avbrytas om den av vägande skäl inte kan utnyttjas. Då ska förmånen motsvarande den ledighet som återkallats betalas ut som semesterpeng, om ledighet inte kan beviljas vid en senare tidpunkt.

Exempel 1, månadslön:

En månadsavlönad persons ordinarie lön är 2 500 euro/mån. Om kvalifikationsmånaderna är 12, är semesterpengen enligt 4 procent 1 200 euro, enligt 5 procent 1 500 euro och enligt 6 procent 1 800 euro. Avdraget för varje utbytesdag fås genom att man multiplicerar lönen med talet 4,76 procent, som i det här fallet blir 119 euro ($2\,500 \times 4,76\%$). Om personens semesterpengsprocent är 5 kan denne byta till högst 13 dagar ($1500 : 119 = 12,61$) utbytesledighet. Om personen i fråga byter till 1 vecka (mån–fre) utbytesledighet blir den återstående semesterpengen som ska betalas 905 euro ($1500 - (119 \times 5)$).

Exempel 2, timlön:

Grunden för en timavlönad persons semesterlön var under föregående kvalifikationsår 30 000 euro och den ordinarie timlönen var 15,34 euro/timme. När semesterpeng har tjänats in för 12 månader är semesterpengen 1 950 euro vid tillämpning av semestertabell 1, 1 620 euro vid tillämpning av semestertabell 2 och 1 290 euro vid tillämpning av semestertabell 3 (se § 107 mom. 2). Avdraget för en utbytesdag från hela semesterlönen är $7,65 \times 15,34 = 117,35$ euro. Vid tillämpning av semestertabell 1 kan semesterpengen bytas till högst 17 dagar ($1\,950 : 117,35 = 16,61$). Om personen i fråga byter till exempelvis 1 vecka (mån–fre) utbytesledighet blir den återstående semesterpengen som ska betalas 1 363,25 euro ($1\,950 - (117,35 \times 5)$).

Exempel 3, hur ändring av huvudsyssla inverkar på utbytesledigheten

Om den anställdas grad av huvudsyssla ändrar så att den minskar under kvalifikationsåret, t.ex. på grund av deltidspensionering inverkar detta på semesterpengen. När arbetstiden minskar under kvalifikationsåret, beaktas den längre arbetstiden i början av kvalifikationsåret vid bestämningen av semesterpengen på det sätt som beskrivs ovan i avsnitt 8.2.2. Semesterpengen räcker i så fall till flera dagar än i exempel 1 och 2.

Om graden av huvudsyssla ändrar så att arbetstiden ökar inverkar också detta på semesterpengens storlek, i detta fall så att den minskar. Semesterpengen räcker i så fall till färre utbytesdagar än i exempel 1 och 2.

11. TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARES SEMESTERLÖN, SEMESTERERSÄTTNING OCH SEMESTERPENG

Bestämmelserna om timavlönade arbetstagares semesterlön och semesterersättning ingår i § 101 och 104. Semesterlönen/semesterersättningen för arbetstagare som inkallas vid behov bestäms enligt § 101. Vid korttidsarbeten tillämpas bestämmelsen i § 105. På timavlönades semesterpeng tillämpas § 107.

Bestämmelsen om semesterlön i § 101 gäller endast timavlönade arbetstagare i permanent anställningsförhållande (se också ex. 8 i exempelsamlingen). Arbetstagaren arbetar då året om och semestern faller ut i slutet av mars, liksom för övriga anställda. Då det blir aktuellt att betala semesterersättning till en timavlönad arbetstagare i permanent anställningsförhållande ska emellertid bestämmelserna om semesterersättning i § 104 tillämpas.

Såväl semesterlönen som semesterersättningen räknas i procent på det lönebelopp som utgör grunden för semesterlönen/semesterersättningen. För uträkning av semesterlönen finns i § 101 en tabell som anger procentsatserna enligt alternativa semesterrätter och olika antal kvalifikationsmånader. För semesterersättningen finns en motsvarande mindre tabell i § 104.

Största delen av de timavlönade inom kyrkan är visstidsanställda säsongarbetstagare på begravningsplatser och lägercenter. På dem tillämpas inte bestämmelserna om semesterlön i § 101 utan i § 102. Oftast är det då fråga om semesterersättning, men det händer också att säsongarbetstagare får hålla semester som inte har fallit ut. I båda fallen tillämpas procentsatserna för semesterersättning i § 104 (se också exempel 9 i exempelsamlingen).

Dessutom är det skäl att observera att samma princip gäller såväl timavlönade som månadsavlönade: om den anställda under anställningsförhållandet har hunnit tjäna in semester för minst en månad, betalas ingen semesterersättning för de ofullständiga kvalifikationsmånaderna (se också avsnitt 12.2).

11.1 Timavlönade arbetstagares semesterlön för semester som har fallit ut; § 101 (fast anställningsförhållande)

För timavlönade arbetstagare i permanent anställningsförhållande faller semestern ut på normalt sätt 31.3 vid utgången av kvalifikationsåret. Till åtskillnad från en månadsavlönad kan till en timavlönad arbetstagare emellertid inte betalas den "ordinarie lönen" som semesterlön. Detta beror på att timavlönades semesterlön bestäms utifrån lönen under det föregående kvalifikationsåret och inte enligt den lön som gäller då semestern hålls.

En timavlönads semesterlön bestäms som en procentuell andel av den lön som utbetalats under kvalifikationsåret före semesterperioden. Från denna lön avdras dock lönen för övertids- och nödarbetstimmar innan semesterlönen räknas ut. Alla andra lönedelar räknas med i den lön som utgör grunden för semesterlönen. Utöver den ordinarie lönen beaktas alltså ersättningar för mer-tids-, söndags-, kvälls- och nattarbete, söckenhelgersersättningar, ersättningar för förlorad veckoledighet m.fl. ersättningar samt semester- och sjuklön. Eventuella semesterpengar eller beredskapsersättningar räknas dock inte med, eftersom de inte utgör lön för arbete.

När det lönebelopp som läggs till grund för semesterlönen har bestämts, ska semesterlönens procentbaserade totalbelopp räknas ut. Detta görs genom multiplicering av den lön som används som grund med en koefficient som framgår av tabellen i § 101 mom. I tabellen har en procentsats bestämts för varje alternativ semesterrätt. Det lönebelopp som uträkningen ger utgör semesterlönen för arbetstagarens hela semester. Då semestern i praktiken ges i flera delar, bör dessutom det lönebelopp som hänför sig till varje semesterdel räknas ut.

Exempel:

En timavlönad arbetstagares totala lönebelopp under perioden 1.4 – 31.3 har varit 16 521,45 euro. Beloppet innehåller övertidsersättningar (grundlön/timme + övertidsförhöjning 50 el-

ler 100 %) 315,25 euro. Det lönebelopp som läggs till grund för semesterlönen är således 16 521,45 – 315,25 = 16 206,20 euro.

Vi antar att arbetstagarens semesterrätt bestäms enligt tabell 1 i § 94 mom. 4 för 12 fulla kvalifikationsmånader och utgör 38 arbetsdagar. Enligt § 101 mom. 1 ska då procentsatsen 16,5 % tillämpas vid uträkningen av semesterlönen. Semesterlönens totalbelopp och semesterlönen för en semesterdag (arbetsdag) räknas på följande sätt:

Semesterlönens totalbelopp	$16\,206,20\text{ €} * 16,5\% = 2\,674,02\text{ €}$
Lönen för en semesterdag	$2\,674,02\text{ €} / 38\text{ semesterdagar} = 70,37\text{ €}$

De timavlönade får liksom övriga anställda sin semesterpeng i juni. Den utgör 6,5 % av lönen under kvalifikationsåret (**Obs! År 2018 och 2019 är semesterpengen 4,55 %**):

$$16\,2206,20\text{ €} * 6,5\% = 1\,053,40\text{ €}$$

I detta exempel utgick vi ifrån att arbetstagaren tjänade in semester för samtliga kvalifikationsmånader. Om någon månad inte ger semester ska lönen för den månaden inte alls beaktas vid uträkningen av semesterlönen och semesterpengen. Lönen för en ofullständig kvalifikationsmånad blir här alltså helt obeaktad. En sådan månad ger inte heller rätt till någon annan typ av semesterersättning (se dock avsnitt 12.2.3 om korttidsanställda).

11.2 Timavlönade arbetstagares semesterlön för semester som inte har fallit ut; § 102 och 104 (visstidsanställning)

Det är ganska ovanligt att en visstidsanställd ges inestående semester i form av semester. Vanligare är att semesterersättning betalas t.ex. till en visstidsanställd säsongarbetare för den semester som denne har tjänat in under anställningsförhållandet. Till andra visstidsanställda och till vikarier betalas i allmänhet semesterersättning när anställningen upphör. Det förekommer emellertid att en anställd ges (åtminstone en del av) den intjänade inestående semestern som semesterdagar. Till exempel en säsongarbetare som arbetat i 2–3 månader kan mot de intjänade semesterdagarna ges en vecka semester ("sommarsemester"). När det är fråga om att ge semester som inte fallit ut kan procenttabellen i § 101 inte tillämpas på semesterlönen. I stället tillämpas de mindre semesterersättningsprocenterna i § 104. Semesterlönen bestäms sålunda i ett sådant fall på samma sätt som semesterersättningen. Semesterersättningen är i enlighet med den semestertabell som ska tillämpas på den anställda 9,0 %, 11,5 % eller 13 % av den lön som ligger till grund för semestern.

Exempel:

En timavlönad arbetstagare arbetar på församlingens begravningsplats 2.5–31.10. På arbetstagaren tillämpas semestertabell 2 (över 3 år som berättigar till årsbunden del). Under hela anställningstiden tjänar arbetstagaren in semester för 6 månader, 15 dagar enligt tabellen. Arbetstagaren ber om en vecka (5 arbetsdagar) "sommarsemester". Semestern kan beviljas om det är ändamålsenligt med tanke på arbetet, likväl tidigast i juli. Det antal semesterdagar som behövs för en veckas semester hinner arbetstagaren tjäna in på två månader, maj–juni (semestertabell 2). Om semester beviljas måste man när semesterersättningen räknas ut vid anställningens slut komma ihåg att fem dagar semester hölls redan på sommaren. Semesterersättning betalas då på så sätt att man från den sammanlagda semesterersättningen för de 6 intjänade månaderna vid anställningens slut drar av den lön som betalats

för 5 semesterdagar. Observera emellertid att då den sammanlagda semesterersättningen räknas ut ska i lönegrunden räknas in också den lön som betalats för semesterveckan.

Semesterlönen och semesterersättningen räknas ut på följande sätt:

Semesterlönen i juli: semesterlönen för semesterveckan i juli räknas på den normala timlönen. Som semesterlön betalas den normala lönen för en arbetsvecka, dvs. 38 timmar 15 minuter.

Semesterersättningen 31.10: semesterersättning betalas på lönen för hela 6 månaders anställning, efter att lönen jämte förhöjningsdelar för övertids- och nödarbete först har dragits av. Den semesterlön för en vecka som betalades i juli ska räknas med i det lönebelopp som semesterersättningen räknas på. Den sammanlagda semesterersättningen räknas som 11,5 % av lönen för de ifrågakvarande månaderna och på den betalas dessutom 50 % i semesterpeng. (Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19). Från den sålunda uträknade semesterersättningens totalbelopp avdras den som semesterlön redan betalda lönen för 38 timmar 15 minuter.

11.3 Timavlönade arbetstagares semesterersättning för intjänade semesterdagar (§ 104)

Timavlönades semesterersättningar räknas alltid enligt § 104. Semesterersättningen är i enlighet med den semestertabell som ska tillämpas på den anställda 9,0 %, 11,5 % eller 13 % av den lön som ligger till grund för semestern. Det kan bli aktuellt att betala semesterersättning för både semester som fallit ut och för semester som inte fallit ut. Beräkningsgrunden är densamma i båda fallen. Observera dessutom att en månad under vilken arbetstagaren inte har tjänat in semester, dvs. en ofullständig kvalifikationsmånad, i allmänhet inte ger någon semesterersättning. Endast om arbetstagaren under hela anställningen inte har tjänat in semester för en enda månad, kan en procentuell ersättning för en ofullständig kvalifikationsmånad bli aktuell (se närmare avsnitt 12).

Semesterersättningen baserar sig på lönen för de månader under vilka den ersatta semestern har tjänats in. I lönen räknas alla löneposter med undantag av förhöjningsdelar för övertids- och nödarbete in. Således ska t.ex. ersättningar för söckenhelgs-, kvälls- och tillägsarbete ingå i lönegrunden för semesterersättningen. Likaså beaktas sjuk- eller semesterlön vid uträkningen av semesterersättningen. Däremot tas inte utbetald semesterpeng eller beredskapsersättning med i semesterersättningens lönegrund.

Exempel 1:

En timavlönad tillsvidareanställd arbetstagare går i pension 31.8. Arbetstagaren har tjänat in semester för varje månad och semestertabell 1 ska sålunda tillämpas (över 15 år som berättigar till årsbunden del). Arbetstagaren håller ingen semester utan får hela semestern i form av semesterersättning.

Semesterersättningen räknas på lönebeloppet för sammanlagt 17 månader (12 mån. semester som fallit ut + 5 mån. inestående semester). Lönebeloppet för det fulla kvalifikationsåret har uppgått till sammanlagt 16 417,34 euro, varav övertidslönernas andel utgör 593,32 euro. Grunden för semesterlönen utgörs av differensen mellan dessa belopp, dvs. 15 824,02 euro. Lönen för intjänandetiden när det gäller den inestående semestern (1.4–31.8) är 6 788,95 euro, exklusive övertidslöner.

Semesterersättningsprocenten är 13 % (§ 104 mom. 1). Lönebeloppet som läggs till grund för semesterersättningen är 15 824,02 + 6 788,95 = 22 612,97 euro. Som semesterer-

sättning betalas alltså $13\% \cdot 22\,612,97 \text{ euro} = 2\,939,69 \text{ euro}$. På beloppet betalas 50 % i semesterpeng, dvs. $1\,469,85 \text{ euro}$. (Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19).

Exempel 2:

En säsongarbetstagare på en begravningsplats är anställd för tiden 1.6–14.8. På arbetstagaren tillämpas semestertabell 3, eftersom arbetstagaren kan räkna sig till godo mindre än 3 år för årsbunden del. Semesterersättningen utgör 9,0 %. Vid uträkningen ska man för det första observera att augusti som är en ofullständig kvalifikationsmånad (färre än 16 kalenderdagar; § 92 mom. 1) inte ger rätt till semesterersättning.

Lönen utan övertidsersättningar har varit 1 089,23 euro i juni och 1 103,24 euro i juli, sammanlagt 2 192,47 euro. Som semesterersättning betalas $9,0\% \cdot 2\,192,47 = 197,32 \text{ euro}$ och som semesterpeng $50\% = 98,66 \text{ euro}$. (Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19).

11.4 Uträkning av semesterlönen/semesterersättningen för arbetstagare som inkallas vid behov (§ 101 mom. 3)

Med arbetstagare som inkallas vid behov avses här sådana timavlönade församlingsanställda med vilka man inte har avtalat en regelbunden arbetstid men vars anställningsförhållande ändå gäller tills vidare. Arbetet bestäms utifrån förekommande uppgifter och arbetstiden kan variera kraftigt från en vecka eller månad till en annan. Däremot tillämpas § 101 mom. 3 inte på visstidsanställda arbetstagare i korttidsarbeten. På dem tillämpas § 105 (se avsnitt 11.5). Andra specialfall för timavlönade, se punkt 8.4 och 8.5.

Arbetsmängden för en arbetstagare som inkallas vid behov kan variera så mycket att det blir t.o.m. flera månader per år som inte ger semesterrätt. Eftersom det emellertid är fråga om ett fortgående anställningsförhållande har det ansetts ändamålsenligt att avtala att procentuell semesterlön som motsvarar semesterlön ska betalas också för månader som inte ger rätt till semester. När semesterlönen/semesterersättningen bestäms för arbetstagare som inkallas vid behov görs det således inte skillnad mellan fulla och ofullständiga kvalifikationsmånader.

Semesterpeng betalas emellertid på en sådan semesterersättning endast för månader för vilka den anställda har tjänat in semester. För att kunna räkna ut semesterpengen korrekt måste löneräknaren därför göra skillnad mellan lönebeloppen för månader då den anställda har tjänat in respektive inte har tjänat in semester (se exemplet i avsnitt 12.3.4).

För arbetstagare som inkallas vid behov bestäms semesterersättningen enligt procentsatserna i § 104 (enligt den semestertabell som tillämpas på arbetstagaren 9,0 %, 11,5 % eller 13 %; Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19) på den lön som betalats ut under kvalifikationsåret (exklusive lön för övertids- och nödarbete, semesterpeng och beredskapsersättning). Semesterersättningen betalas ut då semesterdagarna ges eller vid en annan lämplig tidpunkt, enligt överenskommelse med arbetstagaren. En sådan kunde vara till exempel tidpunkten för utbetalning av semesterpengen, som i varje fall ska betalas ut i juni.

11.5 Korttidsanställda (§ 105)

Gruppen korttidsanställda påminner i arbetshänseende om den grupp som kallas in vid behov. Anställningens varaktighet är en faktor som skiljer åt dessa grupper. I s.k. korttidsarbete utgör

varje arbetsperiod ett separat anställningsförhållande, vare sig den fortgår några timmar, några dagar eller t.o.m. flera veckor. Det är också kännetecknande för korttidsarbeten att det inte uppkommer någon semesterrett, på grund av att arbetsmängden är liten. Arbetstagaren får nämligen inte alltid ihop 35 arbetstimmar under anställningen, och även om han eller hon skulle göra det hinner anställningsförhållandet ändå inte fortgå 16 kalenderdagar under en månad, vilket är en förutsättning för semesterretten. Å andra sidan kan samma person göra flera arbetsinsatser under ett år och ibland också under en och samma månad. Efter arbetsprestationen får arbetstagaren dock genast sin semesterersättning och därefter upphör parternas förpliktelser mot varandra.

Till en person i korttidsarbete betalas i allmänhet 9,0 % i semesterersättning på den lön som utbetalats under anställningsförhållandet. Endast om anställningen i undantagsfall har fortgått längre än ett kvalifikationsår betalas semesterersättning 11,5 % på lönesumman. I semesterlagen finns det ingen nedre gräns för betalning av semesterersättning. Redan för en entimmes anställning betalas semesterersättning. En korttidsanställd har inte rätt till semesterpeng, i annat fall är det inte fråga om en sådan arbetstagare som avses i § 105. I så fall tillämpas § 104 för att arbetstagaren tjänar in semester enligt § 92.

11.6 Visstidsanställda med oregelbunden veckoarbetstid

I undantagsfall avtalas i början av en visstidsanställning inte om den ordinarie arbetsmängden per vecka eller en längre tid. I ett sådant fall ska på arbetstagarens semesterersättning beroende på situationen tillämpas antingen de allmänna bestämmelserna i § 104 om timavlönades semesterersättning eller § 105 om s.k. korttidsanställda. Om en sådan arbetstagare tjänar in semester tillämpas § 104 (se avsnitt 11.2). Om en sådan arbetstagare inte tjänar in semester blir det fråga om att tillämpa § 105 (se avsnitt 11.5).

12. SEMESTERERSÄTTNING

Begreppet semesterersättning används i KyrkTAK i två olika betydelser, som bör hållas isär. Med semesterersättning avses för det första den situationen att den anställda inte hinner få sina intjänade semesterdagar i form av semester t.ex. för att anställningen upphör. Arbetsgivaren betalar i stället en penningersättning för de outtagna dagarna. Då det gäller att ersätta intjänad semester på detta sätt betalas också semesterpeng på ersättningen (om sådan inte redan har hunnit betalas för den semester som fallit ut i juni). Månadsavlönades semesterersättning räknas ut enligt dagslönen, som räknas ut genom att månadslönen i enlighet med § 103 mom. 1 divideras med 20,83. Timavlönades semesterersättning räknas ut enligt § 104.

För det andra talas det om semesterersättning i en helt annan betydelse. Denna andra användning av termen har att göra med de situationer där en anställd som inte över huvud taget har tjänat in semester får semesterersättning. Det handlar alltså om en semesterersättning som räknas utgående från lönen för ofullständiga kvalifikationsmånader och alltid utgör en viss procent av lönebeloppet. Huvudregeln enligt det nuvarande semestersystemet är den att semesterersättning inte betalas på lönen för ofullständiga kvalifikationsmånader. Från detta finns dock två undantag. Om den anställda inte tjänar in semester för en enda kvalifikationsmånad betalas för det första semesterersättning på lönen enligt § 105 (semesterersättning för s.k. korttidsanställda; se även avsnitt 11.5). Till arbetstagare som inkallas vid behov betalas för det andra semesterersättning för ofullständiga kvalifikationsmånader enligt § 99 mom. 4–5 (se även avsnitt 11.4). På semesterersättning för ofullständiga kvalifikationsmånader betalas aldrig någon semesterpeng. Semesterpeng betalas endast till anställda som har tjänat in semester.

I de följande avsnitten behandlas olika situationer där det är fråga om semesterersättning. Samma frågor har delvis behandlats också tidigare i olika sammanhang och dessutom i exempel 9 i exempelsamlingen.

12.1 Semesterersättning för semester som inte tagits ut

12.1.1 Månadsavlönade (§ 103)

Semesterersättning för semester som inte tagits ut kan gälla likaväl semester som fallit ut som semester som inte fallit ut. Den vanligare situationen av dessa är att semesterersättning betalas för semester som inte har fallit ut när anställningen upphör. I allmänhet är det fråga om semesterersättning till en säsongarbetstagare eller en vikarie. Även då en tillsvidareanställd person t.ex. går i pension kommer semesterersättning i fråga och kan då gälla både semester som fallit ut som semester som inte fallit ut.

Till månadsavlönade, både tjänsteinnehavare och arbetstagare, betalas semesterersättning enligt § 103. Först ska antalet ersättningsbara semesterdagar konstateras enligt semestertabellen. En månadsavlönad anställds semesterersättning räknas ut så att den ordinarie månadslönen divideras med divisorn 20,83. På så sätt erhålls lönen för en ersättningsgill semesterdag. Semesterersättningens totalbelopp fås genom att dagslönen multipliceras med det antal semesterdagar som ska ersättas.

Exempel:

En tjänsteinnehavare går i pension 31.7. På tjänsteinnehavaren tillämpas semestertabell 1 och tjänsteinnehavarens ordinarie månadslön 1.3 och fortfarande då anställningen upphör är 2 800,00 euro. *Den semester som fallit ut* är 38 semesterdagar. Av detta antal hinner tjänsteinnehavaren hålla 25 dagar som semester. *Den semester som inte fallit ut* för tiden 1.4–31.7 är 12 semesterdagar.

För den semester som fallit ut betalas semesterersättning för 13 semesterdagar (38–25) och för den semester som inte fallit ut betalas semesterersättning för 12 semesterdagar. Semesterersättningens belopp räknas ut på följande sätt:

$$2\,200,00 \text{ €} : 20,83 * (13+12) = 1\,584,30 \text{ €}$$

Semesterpengens belopp utgör i detta exempel 6 % av lönen för varje full kvalifikationsmånad ([Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 4,2 %; se KyrkTAK bilaga 19](#)). Semesterpengen har redan betalats i juni för den semester som fallit ut. Dess storlek bestäms enligt lönen för mars månad. Semesterpengen för den semester som inte fallit ut betalas enligt lönen vid den tidpunkt då anställningen upphör:

$$2\,200,00 \text{ €} * 6 \% * 12 \text{ mån} = 1\,584,00 \text{ €} \text{ (semesterpeng för den semester som fallit ut)}$$

$$2\,200,00 \text{ €} * 6 \% * 4 \text{ mån} = 528,00 \text{ €} \text{ (semesterpeng för den semester som inte fallit ut)}$$

12.1.2 Timavlönade (§ 104)

Semesterersättningen till en timavlönad arbetstagare för semester som inte tagits ut bestäms enligt § 104. En timavlönads semesterersättning räknas ut på ett helt annat sätt än en månadsavlönads. För en månadsavlönad räknas semesterersättningen ut på lönen vid den tidpunkt då anställningen upphör, medan den för en timavlönad räknas ut på lönen under den period då se-

mestern tjänats in. Semesterersättningens belopp utgör, beroende på vilken semestertabell som tillämpas på den anställda, antingen 9,0 %, 11,5 % eller 13 % av lönen under intjänandeperioden.

Exempel: (se först exemplen 1 och 2 i avsnitt 11.3)

En timavlönad tillsvidareanställd arbetstagare går i pension 31.7. Semesterrätten bestäms enligt tabell 1. Vi antar att arbetstagaren av de semesterdagar som fallit ut har hunnit ta ut 25 i form av semester och att semesterlön har betalats enligt § 101. Vi antar också att lönen för det föregående kvalifikationsåret, som läggs till grund för uträkningen av semesterlönen för den semester som fallit ut, har uppgått till 15 824,02 euro (såsom i exempel 1 i avsnitt 10.3.). Den lön som ersättnings för den inestående semestern räknas på har uppgått till 6 788,95 euro. Till arbetstagaren ska i enlighet med § 104 betalas semesterersättning för återstoden av den semester som fallit ut samt för den semester som inte fallit ut, enligt följande:

Antalet semesterdagar som fallit ut enligt semestertabell 1 är 38 (semesterrätt 12 månader). Av dessa har 25 dagar hållits som semester och därmed ska 13 dagar ersättas. Dessutom ska 12 semesterdagar av den semester som inte fallit ut ersättas (semestertabell 1; semesterrätt 4 mån.). Semesterersättningen räknas ut på följande sätt:

1. Den totala semesterlönen för den semester som fallit ut utgör enligt § 101 (om hela semestern hålls)
 $15\,824,02 \text{ euro} * 16,5 \% = 2\,610,96 \text{ euro}$, varav lönen för en semesterdag utgör $2\,610,96 \text{ €} / 38 \text{ semesterdagar} = 68,71 \text{ €}$
2. Av den totala semesterlönen för den semester som fallit ut har arbetstagaren redan fått semesterlön för 25 dagar. Enligt vad som sägs ovan återstår då för arbetstagaren att få lön för 13 semesterdagar
 $13 * 68,71 = 893,23 \text{ €}$
3. Semesterersättningen för den semester som inte fallit ut (12 semesterdagar) räknas ut enligt den procentsats som anges i § 104.
 $6\,788,95 \text{ €} * 13 \% = 882,56 \text{ €}$
4. Därtill får arbetstagaren semesterpeng (§ 107 mom. 1). För den semester som fallit ut har semesterpengen betalats enligt den normala tidtabellen redan i juni. Semesterpengen är:
 $6,5 \% * 15\,824,02 \text{ €} = 1\,028,56 \text{ €}$ (Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 4,55 %; se KyrkTAK bilaga 19).
5. På semesterersättningen för den inestående semestern betalas också semesterpeng (§ 107 mom. 2)
 $50 \% * (6\,788,95 \text{ €} * 13 \%) = 441,28 \text{ €}$

12.2 Semesterersättning för ofullständiga kvalifikationsmånader

12.2.1 Huvudregel: ingen semesterersättning

Huvudregeln enligt det nya semestersystemet är i princip densamma som enligt det gamla systemet gällde för tjänsteinnehavare, dvs. att ingen semesterersättning betalas för ofullständiga kvalifikationsmånader. För ofullständiga kvalifikationsmånader betalas inte semesterersättning om personen under anställningen har hunnit tjäna in semester för minst en månad.

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som inte över huvud taget hinner tjäna in semester under sin anställning betalas emellertid en procentbaserad semesterersättning (§ 105) utan semesterpeng. Sådana anställningar är alltid korta. Till denna del följer det nuvarande semestersystemet semesterlagens principer om semesterersättning. Detta innebär också att även *tjänsteinnehavare* i kortvariga tjänsteförhållanden får procentbaserad semesterersättning enligt § 105 när semesterrätt inte uppstår. Tidigare betalades inte procentbaserad semesterersättning till tjänsteinnehavare.

Exempel 1:

Anställningen upphör 14.8. Om semester har tjänats in under anställningen före augusti månad betalas ingen semesterersättning för augusti, eftersom den då räknas som en ofullständig kvalifikationsmånad.

Exempel 2:

En vikarie är anställd under tiden 18.6–14.8. Juni och augusti är var för sig ofullständiga kvalifikationsmånader, eftersom vikarien inte någondera månaden arbetar 16 kalenderdagar. Enligt regeln "allt tas till vara" (§ 92 mom. 3) får emellertid dessa månaders arbetsdagar och arbetstimmar adderas vid uträkningen av semesterersättningen. I juni fortgår anställningen 13 och i augusti 14 kalenderdagar, dvs. sammanlagt 27 kalenderdagar. Semesterersättningen betalas enligt två månaders semesterrätt (juli + en beräknad full kvalifikationsmånad genom sammanslagning av juni och augusti).

Exempel 3:

En säsongarbetstagare i arbetsavtalsförhållande är anställd på en begravningsplats under tiden 1.6–15.8. Augusti utgör en ofullständig kvalifikationsmånad, eftersom anställningen under den inte fortgår 16 kalenderdagar. Då arbetstagaren har hunnit tjäna in semester i juni och juli betalas ingen semesterersättning på lönen för augusti.

Exempel 4:

En säsongarbetstagare i arbetsavtalsförhållande är anställd på en begravningsplats under tiden 1.8–15.8. Anställningen varar bara 15 dagar. Augusti utgör en ofullständig kvalifikationsmånad, eftersom anställningen under den inte fortgår 16 kalenderdagar. Då arbetstagaren inte över huvud taget har hunnit tjäna in semester räknas 9,0 % semesterersättning på lönen för augusti i enlighet med § 105.

Exempel 5:

En säsongarbetstagare i arbetsavtalsförhållande är anställd på en begravningsplats under tiden 1.6–5.8. Dessutom har arbetstagaren en annan anställning i augusti under tiden 15–20.8. Semesterersättning betalas inte på lönen för tiden 1–5.8. eftersom arbetstagaren i den anställningen har tjänat in semester med sitt arbete i juni–juli, medan villkoret om 16 kalenderdagers anställning för intjänande av semester inte uppfylls i augusti. Däremot berättigar den separata anställningen 15–20.8 till 9,0 % i semesterersättning utan semesterpeng, eftersom den anställda inte tjänar in någon semester under den anställningen (§ 105).

12.2.2 Undantag 1: principen "allt tas till vara" (§ 92 mom. 3)

Principen "allt tas till vara" innebär att om båda månaderna då anställningen börjar respektive slutar utgör ofullständiga kvalifikationsmånader men anställningen under dem sammanlagt fortgår

minst 16 kalenderdagar och det sammanlagda antalet arbetsdagar eller arbetstimmar blir minst 14 respektive 35, anses beräknad semesterrett uppkomma för en månad. Då betalas normal semesterersättning och dessutom semesterpeng för denna beräknade månad.

I principen "allt tas till vara" ingår en tidsmässig begränsning. För att den ska kunna tillämpas måste den månad då anställningen slutar infalla under samma kalenderår som den börjat eller under kalenderåret därefter. Därför blir regeln i praktiken aktuell endast när det gäller vikarier, säsongarbetstagare eller andra visstidsanställda.

12.2.3 Undantag 2: korttidsanställda (§ 105)

Trots att semesterersättning enligt det nya systemet i regel inte betalas för ofullständiga kvalifikationsmånader vill man trygga rätten till semesterersättning för korttidsanställda. I detta avseende motsvarar det nya systemet semesterlagen. När en arbetstagare under anställning inte hinner tjäna in semester för en enda månad, har han eller hon under de förutsättningar som framgår av § 105 rätt till semesterersättning som räknas i procent på lönen. När det är fråga om semesterersättning för en ofullständig kvalifikationsmånad, betalas ingen semesterpeng. Det finns inte längre någon minimigräns för anställningens längd. Redan för en entimmes anställning betalas semesterersättning.

Semesterersättningen är i allmänhet 9,0 % av den lön som utbetalats under månaden. Bara i sällsynta undantagsfall, dvs. då anställningen har fortgått minst ett helt kvalifikationsår men arbetsmängden har varit så liten att den inte ger semester för en enda månad, är semesterersättningen 11,5 % av lönen.

12.2.4 Undantag 3: arbetstagare som inkallas vid behov (§ 101 mom. 3)

Gemensamt för de korttidsanställda som behandlas i föregående avsnitt och arbetstagare som inkallas vid behov är att arbete finns tidvis och att arbetsmängden varierar. Skillnaden mellan arbetstagare som inkallas vid behov och korttidsanställda består i att den först nämnda gruppen är *tillsvidareanställd* medan en korttidsanställds varje arbetsinsats utgör en separat anställning. En anställning för en arbetstagare som inkallas vid behov innebär att denna samma person alltid inkallas då det finns behov av hans eller hennes arbete.

Arbetstagare som inkallas vid behov är timavlönade, eftersom arbetstiden ständigt varierar. Semesterlönen bestäms enligt § 104. När det gäller arbetstagare som inkallas vid behov görs ingen skillnad mellan fullständiga och ofullständiga kvalifikationsmånader vid uträkningen av semesterlönen, utan lönen för kvalifikationsårets samtliga månader ger lika stor semesterlön. Lön för övertids- och nödarbete beaktas inte i det lönebelopp som läggs till grund för semesterlönen. Däremot beaktas alla andra löneposter: olika tillägg, sjuklön samt semesterlöner. Semesterersättningen utgör i regel 11,5 % eller alternativt 9,0 % av lönen om anställningen inte har fortgått ett helt kvalifikationsår och den anställdes tid som berättigar till årsbunden del inte varit minst 3 år vid kvalifikationsårets utgång.

Även om det för betalningen av semesterersättningen inte görs skillnad mellan fullständiga och ofullständiga kvalifikationsmånader, ska sådan skillnad göras för utbetalningen av semesterpengen. Semesterpeng (50 % av semesterlönen; [Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19](#)) betalas endast på de månaders semesterlön/semesterersättning för vilka den anställda har tjänat in semester, dvs. arbetat minst 14 arbetsdagar eller minst 35 arbetstimmar. På semesterersättningen för ofullständiga kvalifikationsmånader betalas ingen semesterpeng.

Exempel:

En arbetstagare som inkallas vid behov har varit anställd hos församlingen i flera år. På arbetstagaren tillämpas semestertabell, 2 vilket innebär att semesterlönen är 11,5 % (§ 104 mom. 1). Arbetstagarens arbetsdagar, arbetstimmar och lön (exklusive lön för övertids- och nödarbete) framgår av nedanstående tabell för varje månad under ett kvalifikationsår. Utöver vad som framgår av tabellen har arbetstagaren i juli hållit semesterdagarna för den föregående perioden och fått 1 098 euro i semesterlön/ersättning för den tiden.

	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mars
Arb.dgr	8	3	2	0	11	15	18	20	22	7	12	9
Arb.tim.	48	20	7	0	60	104	126	148	168	32	67	45
Lön €	385	160	56	0	483	843	1042	1238	1402	258	530	372

Sammanlagt har till arbetstagaren betalats 6 769 euro i lön under kvalifikationsåret. Dessutom har arbetstagaren haft semester i juli och fått 1 098 euro i semesterlön. Under kvalifikationsåret uppkommer arbetsrelaterad semesterrätt för 8 månader (för alla andra månader än maj, juni och januari). Därtill ger juli månad semesterrätt på grund av s.k. likställda dagar: den utbetalda semesterlönen motsvarar lönen för ca 130 timmars arbete, vilket innebär att det villkor för en full kvalifikationsmånad uppfylls som avses i punkt 1 i förteckningen över likställda dagar i § 92 och § 93.

Semesterrätt uppkommer således för sammanlagt 9 månader och lönen uppgår till sammanlagt 6 295 euro (= 6 769 euro, med ett avdrag på 160 euro för maj, 56 euro för juni och 258 euro för januari) och semesterlönen i juli till 1 098 euro, dvs. sammanlagt 7 393 euro. På detta betalas

11,5 % semesterlön/semesterersättning 850,20 €

samt 50 % semesterpeng 425,10 €

(Obs! 2018 och 2019 är semesterpengen 35 %; se KyrkTAK bilaga 19).

För maj, juni och januari månads lön betalas endast 11,5 % semesterersättning utan semesterpeng:

$(160+56 + 258) € * 11,5 \% = 54,51 €$.

12.2.5 Undantag 4: "Samordning" av semesterersättningen i anställningsförhållanden som är kortare än en månad (§ 103 mom. 3)

I avtalet har tagits in en bestämmelse om semesterersättningens storlek i sådana fall då arbetstagaren har tjänat in semester trots att anställningsförhållandet varit kortare än en kalendermånad. Idén är den att semesterersättningen när det är fråga om ett kort anställningsförhållande ska bestämmas med beaktande av hur stor del av en månad anställningsförhållandet har fortgått. Det har sålunda inte ansetts vara rätt att en person som arbetat t.ex. 16 dagar får samma semesterersättning som en person som arbetat hela månaden. Semesterersättning betalas i förhållande till hur stor del av en månad anställningen har fortgått. Om t.ex. en sommararbetstagare på en begravningsplats har arbetat 1.6–20.6 ska till honom eller henne betalas 20/30 av den fulla se-

mesterersättningen. I KyrkTAK § 103 mom. 3 har tagits in fyra exempel på tillämpning av samordningsregeln i olika situationer.

Samordning används endast i sådana fall då anställningen inte har fortgått en enda hel *kalender*-månad. Efter att anställningen har fortgått en hel kalendermånad ska samordningsregeln inte tillämpas. En orsak till detta är att när semester tjänas in för en period på över en månad (sålunda i praktiken, t.ex. enligt principen "allt tas till vara", för minst två månader), är antalet semesterdagar enligt semestertabellerna inte jämnt delbart med antalet månader som berättigar till semester. I samband med intjänande av över en månad semester är det därför inte möjligt att bestämma den en månads del av hela semesterersättningen som borde minskas genom samordning.

12.2.6 Vissa andra undantagssituationer (bl.a. skötsel av annan tjänst vid sidan av den egna)

Utöver de situationer som behandlas ovan finns det vissa mera sällsynta fall där semesterersättning också betalas. I § 99 mom. 4 föreskrivs om semesterersättning till en arbetstagare vars ordinarie arbetstid är så kort att semesterrätt inte uppkommer för varje månad. Arbetstiden måste vara kortare än 9 timmar i veckan för att arbetstimmarna per månad ska understiga 35. På semesterlönen/semesterersättningen för en sådan anställd tillämpas semesterersättning enligt § 104.

Enligt § 103 mom. 4 ska för det andra till en präst som vid sidan av sin egen tjänst har skött åligganden som hör till en annan tjänst under en längre tid än två månader betalas 9,0 % i semesterersättning på den utbetalda ersättningen. Till denna semesterersättning betalas ingen semesterpeng.

13. RÄTT TILL SEMESTER FÖR ANSTÄLLD MED KORT ARBETSTID

I semesterlagens 8 § finns på grund av EU:s arbetstidsdirektiv en bestämmelse som föreskriver att en arbetstagare som arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, är berättigad till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad. Denna bestämmelse har skrivits in i kyrkans semesterbestämmelser i § 94 mom. 4. I bestämmelsen står att en person som på grund av sin ordinarie arbetstid eller arbetsmängd inte tjänar in semester för en enda kvalifikationsmånad, har rätt till ledighet i enlighet med tabell 3. Bestämmelsen gäller i praktiken personer som är anställda i bisyssla och normalt arbetar färre än 7 timmar i veckan och därmed inte tjänar in semester.

Ledighetens längd bestäms enligt hur många kalendermånader personen har arbetat under kvalifikationsåret. Eftersom semester inte tjänas in för någon av månaderna är ledigheten naturligtvis inte kopplad till semesterintjänande. Syftet med bestämmelsen är att garantera en enhetlig ledighet också för de anställda som inte tjänar in semester.

Ledigheten ges endast om arbetstagaren uttryckligen ber om det. Annars iakttas för ledigheter det som i avtalet överenskommit om semester. För den lediga tiden betalas i enlighet med § 105 mom. 1 semesterersättning som räknas på lönen för det avslutade kvalifikationsåret, med undantag av lön för overtidsarbete och nödarbete. Om arbetstagaren inte använder sig av sin rätt till ledighet betalas semesterersättning vid en tidpunkt man kommer överens om med arbetstagaren, t.ex. i juni då semesterpeng betalas till den övriga personalen.

Semestertabellerna (§ 94 mom. 2)

Tabell 1	Fulla kvalifikationsmånader											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semester: Antal semesterdagar	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Tabell 2	Fulla kvalifikationsmånader											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semester: Antal semesterdagar	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	29

Tabell 3	Fulla kvalifikationsmånader											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semester: Antal semesterdagar	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

Timavlönades semesterlönetabell (§ 101 mom. 1)

Fulla kvalifikationsmånader												
Alternativ semesterrätt:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
§ 94 Mom. 2 tabell 1	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	14,0	14,0	14,0	15,0	15,5	16,5
§ 94 Mom. 2 Tabell 2	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	12,0	12,5
§ 94 Mom. 2 Tabell 3	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,5

Timavlönades semesterersättningstabell (§ 104 mom. 1)

Semesterrätt	Semesterlörens/semesterersättningens belopp
semesterrätt enligt § 94 mom. 2, tabell 1	13,0 %
semesterrätt enligt § 94 mom. 2, tabell 2	11,5 %
semesterrätt enligt § 94 mom. 2, tabell 3	9,0 %

KYRKANS SEMESTERSTRUKTUR

EXEMPELSAMLING

Innehåll i exempelsamlingen

	Exempel nr
Semesterns längd och hur den ges: tabell 1	1
tabell 2	2
tabell 3	3
Placering av semester	
byråsekreterare (lediga dagar lör och sön)	4-5
präst, vaktmästare (lediga dagar mån, tis)	6
periodarbete	7
Semesterlön och semesterpeng (både månads- och timlöner)	8
Semesterersättning och semesterpeng (både månads- och timlöner)	9

Läsanvisning till exempelsamlingen

Exempel 1-3

förkortningen vard betyder vardagar; ad betyder arbetsdagar

Vintersemester 2 veckor + 3 vard

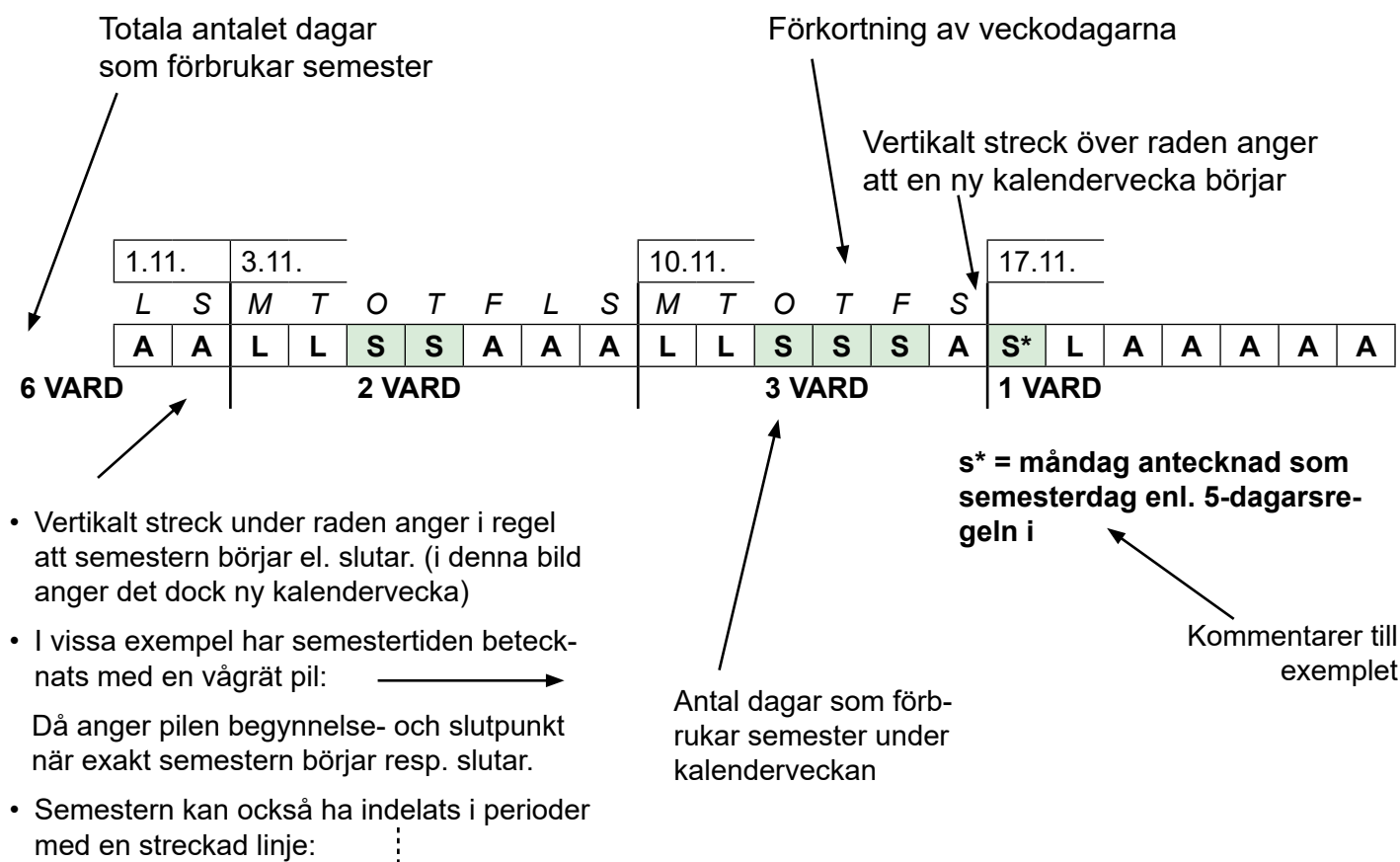
$$\boxed{5 \text{ vard}} \quad \boxed{5 \text{ vard}} \quad \boxed{3 \text{ apv}} = 13 \text{ vard}$$

Varje "låda" står för en kalendervecka. Inne i lådan anges hur många semesterdagar som förbrukas under kalenderveckan. Den sista semesterveckan kan vara en ofullständig semestervecka, såsom i detta exempel.

Exempel4-10

Teckenförklaring:

- L = Ledig dag
- S = Semesterdag (dag som förbrukar semester; grön bakgrundsfärg)
- H = Söckenhelg som förkortar arbetstiden (infaller mån-fre)
- A = Arbetsdag
- X = Kalkylerad dag som ej förbrukar semester; se ex. 7



Exempel 1

94 § 2 mom

Semesterns längd och hur den ges; semestertabell 1

I exemplet utgår vi ifrån

att semesterveckorna inte innehåller söckenhelger

att 5 ARBETSdagar åtgår per vecka (en del av söckenhelgerna förbrukar inte semester)

att rätten till semester har uppkommit för alla 12 månader och

att rätten till semester följer tabell 1 -> **rätten till semester är 38 ARBETSdagar**

A Sommarsemester 5 veckor + 2 arbetsd

5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	2 ad	= 27 ARBETSd	71 %
------	------	------	------	------	------	--------------	------

Vintersemester 2 veckor + 1 ad

5 ad	5 ad	1 ad	= 11 ARBETSd	29 %
= 38 ARBETSd				

B Sommarsemester 4 veckor + 3 arbetsd

5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	3 ad	= 23 ARBETSd	61 %
------	------	------	------	------	--------------	------

Vintersemester 3 veckor

5 ad	5 ad	5 ad	= 15 ARBETSd	39 %
= 38 ARBETSd				

—————> Kräver i allmänhet överenskommelse eftersom mindre än 66 % infaller under sommarperioden (§ 96)

—————> Likaså kräver uppspjälkning av vintersemester i allmänhet överenskommelse (§ 96)

C Sommarsemester 5 veckor

5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	= 25 ARBETSd	66 %
------	------	------	------	------	--------------	------

Vintersemester 2 veckor + 3 ad

5 ad	5 ad	3 ad	= 13 ARBETSd	34 %
= 38 ARBETSd				

—————> Standardmallen för semester under sommarperioden: 66 % (§ 96)

—————> Uppspjälkning av sommar-/vintersemester kräver i allmänhet överenskommelse (§ 96)

Exempel 2

94 § 2 mom

Semesterns längd och hur den ges; semestertabell 2

I exemplet utgår vi ifrån

att semesterveckorna inte innehåller söckenhelger

att 5 ARBETSdagar åtgår per vecka (en del av söckenhelgerna skulle inte förbruka semester)

att rätten till semester har uppkommit för alla 12 månader och

att rätten till semester följer tabell 1 -> **rätten till semester är 29 ARBETSdagar**

A Sommarsemester 4 veckor

5 ad	5 ad	5 ad	5 ad
------	------	------	------

 = 20 ARBETSd 69 %

Vintersemester 1 vecka + 4 ad

5 ad	4 ad
------	------

 = 9 ARBETSd 31 %
= 29 ARBETSd

—————> Standardmallen för semester under sommarperioden: 69 % (§ 96)

B Sommarsemester 3 veckor + 2 arbetsd

5 ad	5 ad	5 ad	2 ad
------	------	------	------

 = 17 ARBETSd 59 %

Vintersemester 3 veckor

5 ad	5 ad	2 ad
------	------	------

 = 12 ARBETSd 41 %
= 29 ARBETSd

—————> Kräver i allmänhet överenskommelse eftersom mindre än 66 % infaller under sommarperioden (§ 96)

—————> Likaså kräver uppspjälkning av vintersemester i allmänhet överenskommelse (§ 96)

C Sommarsemester 5 veckor

5 ad	5 ad	5 ad	5 ad	5 ad
------	------	------	------	------

 = 25 ARBETSd 86 %

Vintersemester 4 arbetsd

2 ad	2 ad
------	------

 = 4 ARBETSd 14 %
= 29 ARBETSd

—————> Uppspjälkning av vintersemester kräver i allmänhet överenskommelse (§ 96)

—————> Semestern förläggs enligt överenskommelse till sommar/vinter, då semester på sommaren > 66 %

Exempel 3

94 § 2 mom

Semesterns längd och hur den ges; semestertabell 3

I exemplet utgår vi ifrån

att semesterveckorna inte innehåller söckenhelger

att 5 ARBETSdagar åtgår per vecka (en del av söckenhelgerna skulle inte tära på semestern)

att rätten till semester har uppkommit under **7 månader**

att rätten till semester följer tabell 1 -> **rätten till semester är 13 ARBETSdagar**

A Sommarsemester 1 vecka + 4 arbetsd

5 ad	4 ad	= 9 ARBETSd	69 %
------	------	-------------	------

Vintersemester 4 arbetsd

4 ad	= 4 ARBETSd	31 %
	= 13 ARBETSd	

—————> Standardmallen för semester under sommarperioden: 69 % (§ 96)

B Sommarsemester 2 veckor

5 ad	5 ad	= 10 ARBETSd	77 %
------	------	--------------	------

Vintersemester 3 arbetsd

3 ad	= 3 ARBETSd	23 %
	= 13 ARBETSd	

—————> Mer sannolik mall för semestern

C Semesterersättning för säsongarbetare

Rätt till semester för 7 månader

Gäller semester **som inte fallit ut** →

Rätten till semester 13 arbetsdagar.

Semesterersättning för månadsavlönade enligt § 103

Semesterersättning för timavlönade enligt § 104

Exempel 4 KANSLIST

Förläggning av semestern

Teckenförklaring::

L	= ledig dag	Lö	och	Sö
S	= semesterdag (dag som förbrukar semester)			
H	= söckenhelg som förkortar arbetstiden			
A	= arbetsdag			

A Semester 3 hela kalenderveckor mån-sön (se lodräta streck under tab.)

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T
L L	S S S S S L L	S S S S S L L	S S S S S L L	A A
15 ARBETSd	5 AD	5 AD	5 AD	

Obs! Söndag ingår i semestern

B Semester 3 hela kalenderveckor + 3 arbetsdagar mån-ons

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S
L L	S S S S S L L	S S S S S L L	S S S S S L L	S S S A A L L
18 ARBETSd	5 AD	5 AD	5 AD	3 AD

C Semester 2 hela kalenderveckor: PÅSK

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S
L L	A A A A L L	S S S S H L L	H S S S S L L	A A A A L L
8 ARBETSd		4 AD	4 AD	

D Jul I: julafton och helgdagar tis-tor; nyår ons (inverkande söckenhelger)

14.12.	16.12.	23.12.	30.12.	6.1.
L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T
L L	A A A A S L L	S H H H S L L	S S H A A L L	H A
5 ARBETSd	1 AD	2 AD	2 AD	

Semester 20.12-1.1 (1.1 hör till semestern, sitter ihop med föreg. HEL semestervecka)

E Jul II: julafton och helgdagar tor-lör; nyår fre (inverkande söckenhelger)

12.12.	14.12.	21.12.	28.12.	4.1.
L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T
L L	A A A A S L L	S S S H H L L	S S S S H L L	A A
8 ARBETSd	1 AD	3 AD	4 AD	Semester 18.12-3.1.

Obs! Semester t.o.m. 3.1 eftersom fre nyår och lör-sön lediga dagar

Exempel 5

KANSLIST, forts.

Förläggning av semestern

Teckenförklaring:

L	= ledig dag,	Lö	och	Sö
S	= semesterdag (dag som förbrukar semester)			
H	= söckenhelg som förkortar arbetstiden			
A	= arbetsdag			

F Ströddagar

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
L	L	S	S	A	A	A	L	L	A	A	A	S	S	L	L	A	A	A	A	S	L	L	A	A
5 ARBETSd					2 AD				2 AD					1 AD										

G Ströddagar och semester (ströddagarna ges t.ex. som i F)

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
L	L	S	S	A	A	A	L	L	A	A	A	S	S	L	L	A	A	A	A	S	L	L	A	A
5 ARBETSd																								

Lediga dagar ingår **INTE** i semestern, när semester ges för mindre än en hel kalendervecka

H Ströddagar och söckenhelger (t.ex. självständighetsdagen)

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	eller	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
L	L	S	S	H	A	A	L	L	A	A	A	A	A		A	L	L	A	A	A	H	S	L	L	A	A

När ströddagar ges vid söckenhelg ingår söckenhelgen inte i semestern

I Ströddagar och söckenhelger: jul

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
L	L	A	H	H	H	S	L	L	S	S	H	A	A	L	L	A	A

När semester ges som enbart ströddagar anges bara semesterdagarna som semester

Exempel 6 PRÄST, KYRKVAKTMÄSTARE

Förläggning av semestern

Teckenförklaring:

L	= Ledig dag
S	= semesterdag (dag som förbrukar semester)
H	= arbetstidsförkortande söckenhelg
A	= arbetsdag

Må och **Ti** (måndag och tisdag)

A Semester tre hela kalenderveckor må–sö (se nedersta lodräta strecken)

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T
A	A	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	A	A
15 ARBETSD		5 AD							5 AD							5 AD										

Obs!
Söndagen
ingår i
semestern

Även om de lediga dagarna är mån och tis, kan semestern beviljas såsom för kanslistern

B Semestern 3 hela kalenderveckor + 2 lediga dagar + 3 arbetsdagar ons–fre

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
A	A	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	A	A	L	L
18 ARBETSD		5 AD							5 AD							5 AD							3 AD								

C Semestern och söckenhelgernas inverkan (t.ex. midsommaren): semester 3 veckor

F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F
A	A	A	L	L	S	S	H	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	A	A	A
14 ARBETSD		4 AD							5 AD							5 AD												

Midsommarafton

D Förläggning av ströddagar vid söckenhelger (t.ex. självständighetsdagen; 2 olika ex.)

1)

F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
A	A	A	L	L	S	H	A	A	A

ELLER 2)

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T
A	A	L	L	A	H	S	S	S	L	L	A	A

Självständighetsdagen på en torsdag ingår inte i semestern, eftersom självständighetsdagen infaller i samband med en ströddag -> **den är arbetsdag!**

E Räknande av ströddagar

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T
A	A	L	L	S	S	A	A	A	L	L	A	A	S	S	S	L	L	A	A	A	A	A	L	L
		→ 2 AD							→ 3 AD							→ 2 AD								

3 fristående perioder med ströddagar; sammanlagt 7 arbetsdagar åtgår för semestern. Lediga dagar antecknas inte som semesterförbrukande dagar såsom i det gamla systemet (enligt den s.k. 5-dagars regeln)

Exempel 7 ALLMÄN ARBETSTID 3 VECKORS PERIODER (§ 95 mom. 3)

Förläggning av semestern

Teckenförklaring:

L	=	ej fasta lediga dagar
S	=	semesterdag (dag som förbrukar semester)
H	=	arbetstidsförkortande söckenhelg
A	=	arbetsdag

A Semestern tre hela kalenderveckor mån–sön (se de nedersta lodräta strecken)

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T
A A	L L S S S S S	L L S S S S S	L L S S S S S	L L A A
15 ARBETSD	5 AD	5 AD	5 AD	

Obs! Söndagen ingår i semestern

Trots att de lediga dagarna inte är fasta fridagar, antecknas 2 dagar i veckan (t.ex. mån och tis) som lediga

B Semestern 3 hela kalenderveckor + 3 "arbetsdagar" mån–ons

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T
A A	L L S S S S S	L L S S S S S	L L S S S S S	S S X A A L A	L L
17 ARBETSD	5 AD	5 AD	5 AD	2 AD	

Obs! Under den sista avbrutna veckan förbrukas för semester 2 arbetsd. enl. tabellen i § 95 mom. 3, men semestern pågår till onsdagen. ->
En icke semesterförbrukande dag "X" motsvarar en ledig dag

C Semestern och söckenhelgernas inverkan (t.ex. midsommaren): semester 3 veckor

F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F
A A A	L L S S H S S	L L S S S S S	L L S S S S S	L L A A A
14 ARBETSD	4 AD	5 AD	5 AD	

Midsommarafton

D Förläggning av ströddagar samt söckenhelger (t.ex. självständighetsdagen; 2 ex.)

1)

F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
A	A	A	L	L	S	H	A	A	A

ELLER 2)

L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T
A	A	L	L	A	P	L	L	L	V	V	T	T

→ A ←

Självständighetsdagen på en torsdag ingår inte i semestern, eftersom självständighetsdagen är i samband med en ströddag -> **den är en arbetsdag!**

E Räkande av ströddagar: 3 fristående perioder med spridda semesterdagar

L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T O T F L S	M T
A A	L L S S A A A	L L A A S S S	L L A A A A A	L L A A A
	→ 2 AD	→ 2 AD	→ 2 AD	

3 fristående perioder med ströddagar; sammanlagt 6 arbetsdagar åtgår för semestern enl. tabellen i § 95 mom. 3. Arbetstiden för varje period bestäms enl. arbetstidsparagraferna.

De lediga dagarna i exemplet är endast ungefärligt placerade.

Exempel 8 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERPENG

A Semesterlön för månadsavlönade

Utgående från att månadslönen är 2 000 euro

Utgående från att semester har tjänats in under 12 månader

Utgående från att rätten till semester följer tabell 1 (38 arbetsdagar)

Under semestern normal lön: lönebetalningsrytmen ändras inte

juni	juli	augusti
2 000	2 000	2 000

semester t.ex. 25.6.-29.7.

Endast i de fall då arbetstagaren särskilt ber om det betalas i förskott semesterlönen för 29 dagar i juli senast den 25 juni. I juli betalas då lön för bara 2 dagar (30 och 31 juli)

B Semesterpeng för månadsavlönade

Formel: månadslönen x fulla kvalifikationsmånader x 6 %

(Obs! 2018 och 2019 är semesterpengsprocenten 4,2 %)

$$2\,000 \times 12 \times 6\% = 1\,440 \text{ euro}$$

C Semesterlön för timavlönade

Utgående från att lönen för semesterkvalifikationsåret är 18 724 euro

(Obs! Lön för övertid och nödarbete ingår inte, ej heller semesterpenning eller beredskapsersättning)

Utgående från att semester har tjänats in under 12 månader

Utgående från att rätten till semester följer tabell 1 (38 arbetsdagar)

Formel: lön för semesterkvalifikationsåret (se § 101) x semesterlöne-% enl. § 101

$$18\,724 \text{ euro} \times 16,5\% = 3\,089,46 \text{ euro}$$

$$\text{Lönen för en arbetsdag (semesterdag)} \quad 3\,089,46 \text{ euro} : 38 = 81,30 \text{ euro}$$

När semestern ges betalas semesterlön enligt antalet semesterdagar som infaller under varje semesterperiod:

Ex. Semester 4 veckor = 20 arbets-/semesterdagar ->

$$\text{semesterlön: } 20 \times 81,30 \text{ euro} = 1\,626,30 \text{ euro}$$

Obs! Under semestern betalas semesterlön bara för arbetsdagar ->

Söckenhelger som infaller under semester ersätts enligt § 172 och § 37 oberoende av semestern

-> återstår 18 semesterdagar och 1463,46 euro semesterlön

D Semesterpeng för timavlönade

Semesterpengen utgör 6,5 % av kvalifikationsårets lön (§ 107 mom. 1)

(Obs! 2018 och 2019 är semesterpengsprocenten 4,55 %)

$$18\,724 \text{ €} \times 6,5\% = 1\,217,06 \text{ €}$$

Exempel 9

SEMESTERERSÄTTNING OCH SEMESTERPENG

A Semesterersättning för månadsavlönade

Utgående från att månadslönen är 2 000 euro

Utgående från att semester har tjänats in för alla månader

Utgående från att anställningen upphör 31.7 och att semester ännu inte getts

Utgående från att rätten till semester följer tabell 1

Semester har tjänats in enligt följande:

31.3 avslutades semesterkvalifikationsåret (semester som fallit ut):

semesterns längd vore 38 arbetsdagar om den skulle ges som ledighet->

semesterersättning för **38 dagar**

1.4 börjat nytt semesterkvalifikationsår (semester som inte fallit ut) ->

semesterersättning för **12 dagar** (4 mån.)

Semesterersättning: 2 000 euro : 20,83 x (30+10) = 3 840,61 euro

B Semesterpeng för månadsavlönade

Formel: månadslönen x fulla kvalifikationsmånader x 6 %

(Obs! 2018 och 2019 är semesterpengsprocenten 4,2 %)

2 000 x (12 + 4 mån) x 6 % = 1 920 euro

C Semesterersättning för timavlönade

Utgående från att anställningen upphör 31.7 som ovan och att semester tjänats in under alla månader

Utgående från att lönen för semesterkvalifikationsåret är 18 724 euro

(Obs! Lön för övertid och nödarbete ingår inte, ej heller semesterpeng eller beredskapsersättning)

Utgående från att lönen för 1.4–31.7 är 6 279 euro

Utgående från att rätten till semester följer tabell 1 (38 arbetsdagar)

Formel: lönen för fulla semesterkvalifikationsmånader x ersättnings-% enl. § 104

Obs! När semester inte ges som ledighet följer semesterersättnings-% enligt § 104 (jfr ex. 8).

(18 724 euro + 6 279 euro) x 13,0 % = 3 250,39 euro

D Semesterpeng för timavlönade

Semesterpengen är 50 % av semesterersättningen (§ 107 mom. 2)

(Obs! 2018 och 2019 är semesterpengsprocenten 35 %)

3 250,39 euro x 50 % = 1 625,20 euro

SEMESTERORDNING

TJÄNSTEINNEHÅVARE// ARBETSTAGARE	SEMESTERRÄTT ARBETS DAGAR	SPARAS	HÅLLS SOM SEMESTER	FÖRE SEMESTERPERIODEN		SEMESTERPERIODEN		UNDER SEMESTERPERIODEN		EFTER SEMESTERPERIODEN	VIKARIE
				TID	ARBETS- DAGAR	TID	ARBETS- DAGAR	TID	ARBETS- DAGAR		
Olle Olsson	38	10	28			17.6. - 15.7.	20	20	8		
Karl Karlsson	38		38	15. - 16.4.	2	24.6. - 28.7.	25	25	11		
Brita Björn	29	5	24			24.6. - 21.7.	20	20	4		
Axel Berg	29		29			1.7. - 28.7.	20	20	9		
Eva Rönnerberg	33		33	22. - 23.4.	2	8.7. - 11.8.	25	25	6		
Björn Ahlbom	26		26			3.6. - 1.7.	20	20	6		
Sara Lind	21		21			1.7. - 21.7.	15	15	6		

AVTAL OM SPARANDE AV LEDIGHET

AVTALSPARTNER	Församling Svenska församlingen			
	Tjänsteinnehavare/arbetstagare Regina Rask			
SPARPLAN	Uppsamlingsperiod 2014 - 2017			
	Ledigheten tas ut år 2018			
SPARÅR OCH SPARAVTAL	SEMESTER-RÄTT	SOM SEMESTER HÅLLS	SPARAS	SPARAD LEDIGHET SAMMANLAGT
1. året 2014	38 arbetsd	28 arbetsd	10 arbetsd	10 arbetsd
.20./ 4. 2014.			
2. året	arbetsd	arbetsd	arbetsd	arbetsd
... / ... 201			
3. året	arbetsd	arbetsd	arbetsd	arbetsd
... / ... 201			
4. året	arbetsd	arbetsd	arbetsd	arbetsd
... / ... 201			
5. året	arbetsd	arbetsd	arbetsd	arbetsd
... / ... 201			
Sparavtalet skall ingås på denna blankett, skilt för varje år. Uppsamlingsperioden och året då sparledigheten skall tas ut kan ändras om parterna avtalar om saken.				
Sparledigheten	hålls som arbetsdagar			
	För arbetsdagar betalas penningersättning			
	Avtalat / 201 ...			
			
Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, det ena för församlingen och det andra för tjänsteinnehavaren/arbetstagaren.				