

Information om hur omvandling av uppehållstjänst kommer att behandlas för att övergå i en anställning med semester efter den 1 januari 2026.

Tjänstemän och medarbetare på Kommunals avtalsområde:

De centrala parterna har enats om att anställningar med s.k. uppehåll ska fasas ut under avtalsperioden. I första hand ska detta göras per den 1 januari 2026 eller i samband med att ”arbetsåret” upphör halvåret 2026. Anställning med uppehåll ska ersättas med en ”vanlig” anställning med semesterrätt.

Detta innebär att de antal timmar som en arbetstagare med uppehåll har i sitt arbete per år idag ska omfatta samma antal timmar i den vanliga semester tjänsten och för detta ska den anställda erhålla samma utkomst/lön som medarbetaren har i sin uppehållsanställning för samma antal arbetade timmar. Omvandlingen till semesteranställningen ska således vara kostnadsneutral, både vad gäller tid och lön, utom vad gäller medarbetarens rätt till semesterdagstillägg enligt kollektivavtalet. Detta tillkommer som regel.

Semesterdagstillägget tillkommer som en ytterligare ersättning till arbetstagaren och blir således en för arbetsgivare tillkommande kostnad som inte tidigare utgivits, en extra kostnad.

Sker skiftet från anställning med uppehåll till anställning med semesterrätt per den 1 januari 2026 ska arbetstagaren stå till arbetsgivarens förfogande första vardag efter att helgerna utan löneavdrag (om arbete utförs per helgfri vecka). I annat fall utförs arbete med kompensationsledigt varvid arbete som utförs en helgdag som inträffar en måndag till lördag ska kompenseras med ledigt en annan arbetsdag. Vad som utgör helgdag anges i kollektivavtalets allmänna bestämmelser § 13 mom. 3.

Arbetsgivare som i den nya semesteranställningen behåller antalet arbetade timmar och lönekostnader per år som det varit i anställningen med uppehåll medför att medarbetaren får räkna med att det sker en påverkan på sysselsättningsgraden. Den nya semesteranställningen kommer omfatta en lägre sysselsättningsgrad än anställningen med uppehåll då antalet veckor med arbete kommer jämförelsevis vara fler än antalet veckor under arbetsåret.

Uträkningen av enskilda medarbetares sysselsättningsgrad i den nya anställningen sker med arbetstagarparternas överinseende för att skapa tilltro till processen.

Sammanfattningsvis sker uträkning av sysselsättningsgraderna, när en uppehållsanställning omvandlas till en anställning med semester, på följande sätt:

- Antalet arbetade timmar under arbetsåret i uppehållsanställning = a
- Antalet arbetade timmar (heltid) under ett arbetsår i en anställning med i genomsnitt

40 timmar per helgfri vecka = (exkluderat
tid som inte utgör arbetstid under semester
– tid för 27 semesterdagar (216), för 31
semesterdagar (248) och för 32
semesterdagar (256 timmar) = 1791,1759
och 1751 nettotimmar.

En medarbetare (fyllt 40 år) som arbetar 85 %
av heltidsmåttet (40) under arbetsåret (38
veckor) arbetar således $34 \times 38 = 1292$
arbetstimmar.

Sysselsättningsgrad för medarbetaren i
exemplet är $1751 / 1292 =$ sysselsättningsgrad
i semesteranställningen på 73,8 % av en heltid.

Lönen räknas fram genom den i kollektivavtalet
angivna uppehållskvot.

Det tillkommer alltså en kostnad för arbetsgivaren
vad gäller att ersätta varje uttagen semesterdag
med ett semesterdagstillägg enligt
kollektivavtalet.

Ort, datum

Förnamn Efternamn, Kyrkoherde