

Protokoll

Datum: 2022-02-16
Plats: Underhandskontakt

Närvarande:
För arbetsgivaren Monica Ranstad
För Vårdförbundet Annika Kindenäs
Anna Seiborg Kidell

§ 1 Dialog

Parterna har fört dialog avseende förläggning och underrättelse om huvudsemester mm för 2022.

§ 2 Redogörelse

Förläggning av semester enl. AB § 27

Enligt Allmänna bestämmelser är det möjligt att dela upp huvudsemestern i mer än en period. Möjligheten ska hanteras restriktivt och arbetsgivaren ska eftersträva att medarbetaren får en sammanhängande ledighetsperiod.
Vårdförbundet har inte denna tolkning gällande AB § 27.

Arbetsgivaren och Vårdförbundet har en samsyn gällande förläggning av huvudsemester. Arbetsgivaren ska eftersträva att medarbetaren får en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti. Om det inte är möjligt ska arbetsgivaren, efter MBL §11, eftersträva fyra veckor sammanhängande semester under maj-september.

Vid förläggning av högst tre veckors sammanhållen semester ska arbetsgivaren säkerställa att medarbetare blivit erbjuden en sammanhållen semester om fyra veckor under perioden maj-september.

AB § 27, mom. 9 b.

Vårdförbundet framhåller att det är viktigt att den fastställda handläggningsordningen/beslutsordningen enligt AB § 27 mom. 9b efterlevs och att lokal överenskommelse om annan hantering i så fall ska vara skriftlig.

Detta innebär att arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista. Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt. Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Arbetsgivaren delar uppfattning om innebörden i AB § 27 mom. 9b. Vad gäller tidpunkter har arbetsgivaren tagit fram en gemensam rekommendation om att förslag till facklig organisation ska översändas senast den 1 mars.

Underrättelse av semester enl. SemL §11

Dialog förs mellan parterna angående underrättelse om semester. Enligt semesterlagen § 11 ska medarbetaren underrättas om semestern två månader innan ledighetens början. Om särskilda skäl finns kan underrättelse ske senare, men minst en månad före ledighetens början.

Semesterförläggning enligt AB § 27, mom. 11 och 12

Vårdförbundet påtalar att kunskapen om regleringen i AB 27 § mom. 11 och 12 inte är tillräckligt stor i verksamheten. Enligt mom. 11 ska semester, om möjligt, förläggas så den börjar dag efter fridag och slutar dag efter fridag och enligt mom. 12 ska det första arbetspasset, vid nattarbete, infall tidigast dagen efter semestern slut. Mom. 12 gäller enbart vid semester om minst en vecka och kan användas högst vid ett tillfälle per år.

Arbetsgivaren kommer vidta åtgärder för att sprida information avseende innebörden av mom. 11 och 12.

Återkallande och avbrytande av semester

Parterna har en samsyn gällande tillvägagångssätt vid återkallande av semester. Arbetsgivaren kan återkalla beviljad semester om det finns fog för det och det ska hanteras mycket restriktivt. Vårdförbundet framför att ersättning som ligger i linje med ersättning enligt regionens semesterförmån bör erbjudas som en enskild överenskommelse med medarbetaren innan det blir aktuellt med återkallande eller ändrad förläggning av beviljad men ej påbörjad semester. Återkallande av semester och besked om ny semesterförläggning kan först ske efter slutförd förhandling enl. MBL §§ 11 och 14.

Vid avbrytande av påbörjad semester hänvisar arbetsgivaren till AB § 27 mom. 13. d v s att det inte föreligger en förhandlingsskyldighet enl. MBL innan arbetsgivaren fattar och verkställer beslut om att avbryta påbörjad semester. Arbetsgivaren kommer dock att informera/ha en dialog med berörd facklig organisation om det blir aktuellt.

Vårdförbundets uppfattning gällande avbrytande av semester enl. AB § 27 mom. 13 är att arbetsgivaren även ska förhandla enl. MBL § 11 innan beslut tas om att avbryta påbörjad semester. Vårdförbundet framför att ersättning som ligger i linje med ersättning enligt regionens semesterförmån bör erbjudas som en enskild överenskommelse med medarbetaren om avbrytande av semestern. Arbetsgivaren framför att ersättning enl. AB § 27 mom. 13 utgår vid avbrytande av redan påbörjad semester.

Region Kronobergs semesterförmån

Dialog förs kring Region Kronobergs semesterförmån 2022. Arbetsgivaren kommer i första hand att arbeta med en frivillighet när det gäller att lösa eventuellt uppkomna bemanningsutmaningar utifrån rådande situation, Covid-19. Detta

genom att undersöka om det finns medarbetare som frivilligt kan tänka sig att förskjuta sin huvudsemester och därmed erhålla regionens semesterförmån.

Arbetsgivaren gick igenom Region Kronobergs semesterförmån. Vid frånvaro ex sjukdom eller vård av barn, de veckor som medarbetaren har förskjutit sin semester för att arbeta sker en reducering av förmånen. Arbetsgivaren kommer att förtydliga denna information.

Ersättning enligt 27 § mom 4

Arbetsgivaren informerar om att ersättning enligt AB 20 § 27 mom. 4 inte utgår till medarbetare, inom hälso- och sjukvården, som själv valt att förskjuta hela eller del av huvudsemesteren under semesterperioden 1 juni - 31 augusti efter godkännande av verksamhetsområdeschef.

I de fall berörd avdelning har en semesterperiod som omfattar maj-september gäller semesterförmåner även för denna period, om semester flyttas från maj-september till före maj eller efter september. Ersättning enligt 27 § mom 4 utgår i de fall arbetsgivaren förlägger semester till maj och/eller september men inte de fall medarbetaren i enskild överenskommelse flyttat semester från juni-augusti.

Vårdförbundet föreslår att ersättning erbjuds som en enskild överenskommelse med medarbetaren, eller i lokal förhandling, som komplement till ersättningen enligt AB 20 § 27 mom 4. Detta för att understryka angelägenheten av att huvudsemesteren så långt som möjligt förläggs till juni-augusti. Ersättningen enligt AB 20 § 27 mom 4 bör ses som ett golv, inte ett tak. Ersättningen bör också vara steglös, dvs ju fler veckor arbetsgivaren förlagt i maj eller september desto högre ersättning.

Arbetsgivarens utgångspunkt är alltid att försöka förlägga semester för medarbetare under perioden juni-augusti. Vårdförbundet kom så sent som 2021-12-21 överens med SKR om AB i lydelse 22-01-01 och i § 27 mom 4 står tydligt vilka ersättningar som utgår. Region Kronoberg följer överenskomna avtal.

Beviljande av semester

Parterna förde en dialog om beviljande av semester. Arbetsgivaren kommer att gå ut med information till chefer att det är viktigt att det är tydligt för den enskilde medarbetaren om och när semesteren är beviljad.

§ 3 Dialogen avslutande

Dialogen avslutades 2022-02-16

För Region Kronoberg



Monica Ranstad
Förhandlingschef

För Vårdförbundet



Annika Kindenäs
Förbundsombudsman

