

Kämäri

9.10.2007

Tillämpningsanvisningar för semesterbestämmelserna

Största delen av de semesterbestämmelser som är viktiga med tanke på den praktiska tillämpningen är oförändrade. Samma bestämmelser som tidigare gäller till exempel för de grundläggande begreppen (kvalifikationsår, semesterår, semesterperiod, full kvalifikationsmånad, semesterdag, semestertid), tid som likställs med arbetad tid (förutom det tillägg som anges längre fram), semesterns längd, hur semesterdagar åtgår och semesterlönen (förutom den procentuella semesterlönen).

I denna bilaga behandlas de ändrade semesterbestämmelserna i § 46–60 i TIM-AKA, som trädde i kraft 1.10.2007. Semester och semesterersättning som har tjänats in före 1.10.2007 bestäms och tas ut enligt de bestämmelser som gällde 30.9.2007. Semestrar som tjänats in fr.o.m. 1.10.2007 bestäms och tas ut enligt de ändrade bestämmelserna (se protokollsanteckningen i § 46 mom. 1).

Semesterförmånerna år 2008 följer alltså delvis det tidigare avtalet och delvis de ändrade bestämmelserna. De ändrade bestämmelserna tillämpas på semester (i fråga om tid som likställs med arbetad tid) och ledighet som intjänats 1.10.2007–31.3.2008 och på semesterersättningsprocent och den procentuella semesterersättningens storlek.

Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde (§ 46)

Semestern för de arbetstagare som omfattas av TIM-AKA bestäms enligt § 46–60, som ersätter bestämmelserna i semesterlagen, med undantag av de lagbestämmelser som anges i § 46 mom. 3. De bestämmelser i semesterlagen som räknas upp i § 46 är direkt tillämpliga, och därför finns det inga motsvarande bestämmelser i TIM-AKA.

Avtal om överföring av semesterförmåner (§ 46 mom. 6)

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan innan anställningen upphör komma överens om att intjänade semesterförmåner överförs till följande anställningsförhållande.

Eftersom arbetsgivaren och även arbetstagaren kan överväga om det är motiverat att ingå ett avtal om överföring av semesterförmåner innehåller kollektivavtalet inga exakta gränsdragningar för hur korta anställningar eller hur korta intervaller mellan anställningarna som kan komma i fråga. Arbetsgivaren ska ändå bemöta de anställda jämlikt och konsekvent vid överenskommelser om överföring av semesterförmåner.

Visstidsanställda arbetstagare har rätt till semesterersättning när respektive anställningsförhållande upphör. När semesterersättning betalas för intjänade semesterdagar kan det uppstå en situation där arbetstagaren inte på basis av någon anställning får möjlighet till semester, även om anställningen har fortgått länge med korta avbrott. För att sådana arbetstagare ska få möjlig-

Kämäri

9.10.2007

het att ha semester, kan arbetsgivaren och arbetstagaren när de före anställningens upphörande avtalar om ett nytt tidsbundet arbetsavtal samtidigt komma överens om att de semesterförmåner som arbetstagaren tjänat in före anställningens slut överförs till följande anställning.

Man kan avtala om överföring av både semester och sådan ledighet som avses i § 60 i TIM-AKA och i 8 § 2 mom. i semesterlagen liksom också om överföring av semesterlön och semesterersättning som hänför sig till semestern eller ledigheten.

Avtalet om överföring av semesterförmåner ska ingås skriftligt och bifogas semesterbokföringen. Ett skriftligt avtal behövs bland annat för att arbetsgivaren ska kunna gardera sig mot sanktioner med anledning av försummad betalning av semesterersättning när anställningen upphör.

Ett avtal om överföring av semesterförmåner innebär att semesterförmånerna från två eller rentav flera anställningar samlas ihop och ges under följande anställning med iakttagande av semesterbestämmelserna och bestämmelserna om betalning av semesterlön och semesterersättning.

Om det när ett anställningsförhållande upphör ska betalas en procentuell semesterersättning enligt § 58 mom. 3 eller 4, och semesterersättningen överförs till följande anställningsförhållande, innebär det att den överförda semesterersättningen betalas under följande anställningsförhållande till samma belopp som den hade betalats vid upphörandet av det anställningsförhållande under vilket avtalet om överföring av semesterförmåner ingås. För klarhetens skull lönar det sig att anteckna semesterersättningens belopp i avtalet om överföringen. Om semesterersättningen utan överföring av semesterförmåner hade betalats enligt § 58 mom. 1, innebär det att semesterlön betalas enligt § 55 mom. när arbetstagaren tar ut sin överförda semester under följande anställningsförhållande.

Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningsförhållandet upphört står klart att det trots allt inte blir något nytt anställningsförhållande mellan parterna, ska de intjänade semesterförmånerna betalas på begäran.

Innan ett avtal om överföring av semesterförmåner ingås på ovan nämnda sätt ska arbetsgivaren noga överväga om det i praktiken är möjligt att under följande anställningsförhållande bevilja både semester som eventuellt intjänas på basis av den nya anställningen och semester som överförs från föregående anställning.

Tid som likställs med arbetad tid (§ 49)

TIM-AKA:s bestämmelser om tid som likställs med arbetad tid avviker från 7 § i semesterlagen. I TIM-AKA § 50 mom. 3 föreskrivs att en arbetstagares semester ändå alltid är minst så lång som semesterlagen anger, vilket i sista hand tryggar en semester enligt semesterlagen för de kommunalt anställda.

Kämäri

9.10.2007

Till de arbetsdagar och arbetstimmar som likställs med arbetad tid har fogats tid då arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av ledighet enligt § 60 i TIM-AKA eller 8 § 2 mom. i semesterlagen eller på grund av tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § arbetsavtalslagen. Bestämmelsen tillämpas på semester som tjänats in fr.o.m. 1.10.2007.

Bestämning av semester (§ 52)

A Semesterns tidpunkt och kontinuitet (mom. 1)

Huvudregeln är att arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern. På basis av sin rätt att leda och övervaka arbetet har arbetsgivaren rätt att bestämma semestertidpunkten med beaktande av bestämmelsen i mom. 11 om att semestertidpunkten ska meddelas två veckor i förväg. I mom. 6–9 finns bestämmelser om hur arbetsgivaren och arbetstagaren under anställningen kan komma överens om att semestern förläggs och delas upp på ett sätt som avviker från huvudregeln.

Se schemat på sidan 15 i bilaga 4.

Arbetsgivarens rätt att bestämma tidpunkten för semestern begränsas av följande bestämmelser i § 52:

1 Förläggning av semestern till och utanför semesterperioden (mom. 2)

Av semestern ska 20 semesterdagar, dock minst 65 % av den totala semester som tjänats in under kvalifikationsåret, förläggas till semesterårets semesterperiod (sommarsemester). Semester som förläggs utanför semesterperioden (vintersemester) ska tas ut senast innan nästa semesterperiod börjar, dvs. under perioden 1.10–30.4.

I semesterbokföringen ska sommar- och vintersemester hållas åtskilda, eftersom de tas ut under olika tider och eftersom också tidpunkten för betalning av semesterersättning vid sjukdomsfall är olika (se sidan 7).

2 Rätt till vintersemester (mom. 3)

Av en semester som omfattar minst 25 semesterdagar ska 5 semesterdagar tas ut som vintersemester utanför semesterperioden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat. Om det sammanlagda antalet semesterdagar för arbetstagaren överstiger 20 men understiger 25 blir de semesterdagar som överstiger 20 vintersemester.

Kämäri

9.10.2007

3 Förbud mot att förlägga semester till moderskaps- och faderskapsledighet (mom. 5):

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till moderskaps- eller faderskapsledighet. Däremot kan semesterdagar förläggas till föräldraledighet och vårdledighet och då förlänger semestern inte ledigheten. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas till den tid som arbetsgivaren bestämt, dvs. i enlighet med § 1 mom 1–4, och arbetsgivaren och arbetstagaren inte heller kommer överens om att semestern tas ut i enlighet med mom. 7 eller 9, får arbetsgivaren förlägga semestern till en tidpunkt som infaller inom sex månader efter moderskaps- eller faderskapsledighetens slut.

4 Hur semesterdagar åtgår i kontinuerligt treskiftsarbete (§ 51 mom. 5)

För att årsarbetstiden för en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete ska överensstämja med TIM-AKA § 12 mom. 2, kan arbetsgivaren fortsättningsvis vid behov avvika från bestämmelserna om semesterens tidpunkt och kontinuitet i § 52 mom. 2–4. Enligt de nya bestämmelserna kan man dock inte avvika ifrån att 20 semesterdagar ska tas ut under semesterperioden, varav 10 i ett sträck.

5 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga (§ 54)

Dessa bestämmelser behandlas mer ingående på sidan 7.

6 Semesterens kontinuitet (§ 52 mom. 4)

Både sommar- och vintersemester ska vara sammanhängande. I undantagsfall kan sommarsemesteren ändå delas, om det med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av sommarsemesteren som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt. Den överstigande delen ska tas ut under semesterperioden i en eller flera delar.

B Överenskommelse om semesterens tidpunkt och uppdelning av semestern (§ 52 mom. 6–9)

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under anställningsförhållandet komma överens om att semestern förläggs och delas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i § 52 mom. 1–5, dvs. bestämmelserna om hur semestern ska förläggas när arbetsgivaren ensidigt bestämmer hur semestern tas ut. En sådan överenskommelse kan inte ingås innan anställningsförhållandet inleds utan endast medan anställningen pågår.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan ingå en överenskommelse på följande sätt:

Kämäri

9.10.2007

1 Uppdelning av semestern (mom. 6):

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 dagar tas ut i en eller flera delar. Om arbetstagaren har tjänat in högst 10 semesterdagar, ska hela semestern tas ut som en sammanhängande ledighet.

2 Semesterns tidpunkt (mom. 7 och 8):

- Semestern kan tas ut tidigast 1.1 det kalenderår då kvalifikationsåret går ut och senast följande år innan semesterperioden börjar. Till exempel kan semester som tjänats in under det kvalifikationsår som slutar 31.3.2008 enligt överenskommelse tas ut under perioden 1.1.2008–30.4.2009.
- Den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar kan enligt överenskommelse tas ut senast inom semesterperioden under det år som följer efter kvalifikationsåret.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan till exempel komma överens om att 10 dagar av den semester som tjänats in under det kvalifikationsår som går ut 31.3.2007 tas ut som en sammanhängande ledighet före utgången av april 2008 och att resten av semestern skjuts upp och tas ut före 1.10.2008. I praktiken kommer arbetsgivaren och arbetstagaren också överens om en mer specifik tidpunkt för den uppskjutna semestern. Om enighet om tidpunkten inte kan nås är det arbetsgivarens sak att se till att de uppskjutna semesterdagarna tas ut före 1.10.2008.

- Om anställningen upphör innan arbetstagaren har rätt att ta ut semester kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att den semester som tjänas in innan anställningen upphör tas ut under anställningen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan till exempel komma överens om att den semester som tjänats in under en anställning som börjat 1.6.2007 och slutar 30.11.2007 eller en del av semestern tas ut innan anställningen upphör.

3 Del av semestern som förkortad arbetstid (mom. 9)

En arbetstagare kan på eget initiativ komma överens med arbetsgivaren om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst 5 dagar, tas ut i form av förkortad arbetstid.

Bestämmelsen ger till exempel heltidsanställda möjlighet till deltidsarbete på viss tid. Det att en del av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid betyder inte att alla de maximala 5 semesterdagarna måste tas ut som arbetstidsförkortning. Man kan också komma överens om att till exempel bara två semesterdagar tas ut i form av förkortad arbetstid. Denna bestämmelse, liksom också 21 § 4 mom. i semesterlagen som bestämmelsen baserar sig på, föreskriver inte hurdan arbets-

Kämäri

9.10.2007

tidsförkortning man kan komma överens om. I motiveringen till semesterlagen anges som en möjlighet att en veckas semester enligt överenskommelse tas ut så att den anställde under två veckor arbetar hälften av sin avtalsenliga arbetstid per dygn.

Ett skriftligt avtal ska ingås om att semestern tas ut i form av förkortad arbetstid och avtalet ska bifogas semesterbokföringen. Av semesterbokföringen ska också framgå hur semesterdagarna tagits ut.

Det lönar sig också att samtidigt komma överens om till exempel när semesterlönen ska betalas.

Arbetstagarna har inte ovillkorlig rätt att ta ut en del av sin semester i form av förkortad arbetstid eller på något annat sätt som avses i § 52 mom. 6–9. Det är arbetsgivaren som avgör när det är möjligt med tanke på förhållandena på arbetsplatsen.

4 Sparande av semester (§ 53):

Sparad ledighet förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inom de gränser som anges i § 53. Enligt den ändrade bestämmelsen kan sparad ledighet enligt överenskommelse tas ut först efter den semesterperiod som följer på semesteråret, eftersom bestämmelsen i § 52 mom. 7 ger arbetstagaren möjlighet att enligt överenskommelse ta ut semester senast under den semesterperiod som följer på semesteråret (se punkt 2 ovan).

En arbetstagare som till exempel har kvar semester från 2007 kan komma överens med arbetsgivaren om att den tas ut som semester senast 30.9.2008. I form av sparad ledighet kan semester från 2007 däremot tas ut tidigast fr.o.m. 1.10.2008.

I semesterbokföringen ska sparad ledighet hållas åtskild från semester som flyttats i enlighet med § 52 mom. 7, eftersom endast sparad ledighet ger rätt till ersättning för uttagen sparad ledighet beräknad på den lön som gällde före ändringen om arbetstagarens arbetstid ändras väsentligt eller om arbetstagaren blir permitterad tillsvidare.

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens också om sparad ledighet och, om möjligt, när den ska tas ut redan i det skede då arbetsgivaren fastställer semestern.

Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten (§ 52 mom. 10)

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna eller deras representanter om de allmänna semesterprinciperna på arbetsplatsen, till exempel om alla semestrar tas ut samtidigt eller om de sprids över flera semestermånader, eller om semestermånaderna växlar mellan olika arbetstagare från år till år. Principerna behöver inte gås igenom varje år. Det räcker med att personalen informeras om ändringar jämfört med tidigare praxis.

Kämäri

9.10.2007

Arbetstagarna ska ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten innan den bestäms.

Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga (§ 54)

Arbetsförmåga innan semestern börjar

För att semestern ska kunna flyttas på grund av arbetsförmåga måste arbetsförmågan börja redan före semestern och fortsätta under semestern. Dessutom förutsätts att arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och orsakerna till den och ber att få semestern uppskjuten innan den börjar eller, om detta inte är möjligt, så snabbt som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren visa upp ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga. Till denna del motsvarar bestämmelsen den tidigare bestämmelsen.

Nytt är att kravet på begäran om uppskjutning av semestern inte ska tolkas strängt. Om arbetstagaren innan semestern börjar lämnar in ett läkarintyg eller ett annat ovan nämnt intyg över sin arbetsförmåga betraktas det som en begäran om att skjuta upp semestern.

Arbetsförmåga som börjar under semestern

En förändring jämfört med tidigare motsvarande bestämmelse är att dagar av arbetsförmåga som infaller under semestertid räknas per semesterdel. Om arbetstagaren tillfrisknar efter en första sammanhängande sjukperiod på mer än 7 kalenderdagar, men insjuknar på nytt under samma semesterdel, har arbetstagaren rätt att få dagarna av arbetsförmåga under den nya sjukperioden flyttade till den del de utgör semesterdagar. Karenstiden på 7 kalenderdagar gäller alltså endast en gång per semesterdel.

Semestern flyttas om arbetstagaren begär det utan obefogat dröjsmål. Om arbetstagaren under sin semester lämnar in ett läkarintyg eller ett annat ovan nämnt intyg betraktas det som en begäran om att skjuta upp semestern.

Tidpunkten för flyttad semester

Semester som flyttats ska i första hand tas ut inom semesterperioden. Om detta inte är möjligt på grund av arbetsarrangemangen eller för att sjukdomen fortgår kan semestern tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår. Om arbetsförmågan fortsätter och semestern därför inte kan tas ut före årets slut betalas semesterersättning, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med § 52 mom. 7 i semesterkapitlet kommer överens om att semestern tas ut senast innan följande års semesterperiod börjar eller, i det fall att det är fråga om semester som överskrider 10 semesterdagar, att den flyttade semestern tas ut före utgången av följande års semesterperiod. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att semestern tas ut under sjukledighet, till exempel om sjukledigheten är oavlönad.

Kämäri

9.10.2007

Flyttad vintersemester ska i första hand tas ut innan följande semesterperiod börjar och i andra hand inom följande kalenderår. Om inte heller detta är möjligt på grund av att arbetsförmågan fortsatt, betalas semesterersättning för den outtagna semestern.

Arbetsgivaren ska i regel meddela arbetstagaren om tidpunkten för den flyttade semestern två veckor innan semestern börjar (tidigare var det 3 dagar). Om detta inte är möjligt, ska meddelandet ges minst en vecka i förväg.

Procentuell semesterlön (§ 56)

Semesterlönen bestäms i regel enligt § 55 som har oförändrat innehåll.

Förändringar sker i semesterlönen för arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar så få dagar under kvalifikationsåret eller så kort tid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader (tidigare TIM-AKA § 26 punkt 10.3, procentuell semesterersättning när anställningen fortgår).

När anställningen fortgår ska deltidsarbetande arbetstagare som avses i § 56 betalas semesterlön på 9 % eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 % av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

De nya bestämmelserna innebär förutom att procenttalen ändrats också att alla frånvarotider inte längre minskar beräkningsgrunden för dessa deltidsanställdas semesterlön. Dessa deltidsanställdas semesterlön består av lön för arbetad tid samt lön och kalkylerad lön för frånvarotider enligt mom. 2.

Den ändrade bestämmelsen tillämpas på semester som följer de bestämmelser som gäller fr.o.m. 1.10.2007.

Semesterersättning när anställningen upphör (§ 58)

Till skillnad från den tidigare avtalsbestämmelsen förutsätter semesterersättningen inte längre minst 6 timmars anställning.

Huvudregeln att en arbetstagare när anställningen upphör har rätt till semesterersättning för outtagna semesterdagar gäller fortfarande, och det har heller inte gjorts ändringar i formeln för uträkning av semesterersättningen.

Semesterersättning betalas för den tid för vilken arbetstagaren inte har fått semesterersättning vid anställningens upphörande. Den utgör en viss procent (9 eller 11,5 %) av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Kämäri

9.10.2007

I mom. 3 bestäms om semesterersättning vid anställningens upphörande för sådana i § 56 avsedda deltidanställda arbetstagare som har både fulla och ofullständiga kvalifikationsmånader.

I mom. 4 bestäms om semesterersättning för sådana arbetstagare som när anställningen upphör inte har tjänat in någon rätt till semester. Bestämmelsen tillämpas på arbetstagare som på basis av sina arbetstidsarrangemang i regel skulle få fulla kvalifikationsmånader, men vars anställningsförhållande är så kort att de därför inte tjänat in semester. Semesterersättning vid anställningens upphörande betalas i enlighet med mom. 4 också till deltidanställda enligt § 60 som inte får en enda full kvalifikationsmånad.

Om en arbetstagare som avses i mom. 4 under kvalifikationsåret haft moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet, läggs till den lön som betalats för arbetad tid den kalkylerade uteblivna lönen för frånvarotiden eller lön som betalats för frånvarotiden (observera att detta avviker från § 56 där det finns en längre lista över frånvarotider som berättigar till kalkylerade tillägg).

De ändrade bestämmelserna i mom. 3 och 4 tillämpas på semester som följer semesterbestämmelserna fr.o.m. 1.10.2007.

Arbetstagares rätt till ledighet (§ 60)

Rätten till ledighet motsvarar 8 § 1 mom. i semesterlagen. Det är fråga om ett nytt system som är fristående från intjäningen av semester. Bestämmelsen gäller arbetstagare som på grund av sitt avtalsenliga arbetstidsarrangemang inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad. Dessa arbetstagare har rätt att få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet. Rätten förutsätter inte att arbetstagaren utför en viss mängd arbete per månad. Inom TIM-AKA är det troligtvis mycket ovanligt att någon har så begränsad arbetstid.

Rätten till ledighet tjänas in fr.o.m. 1.10.2007.

Arbetstagaren skall innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. Arbetstagaren kan själv bestämma om alla lediga dagar tas ut eller bara en del av dem. När ledigheten beviljas tillämpas semesterbestämmelserna i tillämpliga delar.

I samband med ledigheten betalas en procentuell semesterersättning (9/11,5 %) som beräknas på den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid (ej förhöjning för nödarbete och övertidsarbete). Tillägg till beräkningsgrunden för semesterersättningen görs för de frånvarotider som anges i § 58 mom. 4. Semesterersättningen vid anställningens upphörande bestäms i enlighet med redogörelsen för § 58 mom. 4.

Kämäri

9.10.2007

8 § 2 mom. i semesterlagen

I 8 § 2 mom. i semesterlagen bestäms om rätt till ledighet för sådana arbetstagare som arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera tidsbundna tjänsteförordnanden eller arbetsavtal som ingåtts efter varandra utan avbrott eller endast med korta avbrott. I semesterbestämmelserna i TIM-AKA finns ingen motsvarighet till denna lagbestämmelse. Lagbestämmelsen kan tillämpas direkt med stöd av semesterlagen fr.o.m. 1.10.2007.

Bestämmelsen bygger på 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. I 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Denna bestämmelse inverkar inte på arbetsavtalens giltighetstid, så avtalen måste i fråga om arbetsavtalets upphörande bedömas som separata visstidsavtal. I praktiken innebär det bland annat att arbetsgivaren vid respektive visstidsavtals upphörande på den sista lönebetalningsdagen ska betala semesterersättning för outtagna semestrar i enlighet med 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen, om inget annat avtalats med arbetstagaren.

I de situationer som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetstagaren på basis av anställningsförhållandets längd rätt till ledighet på samma grunder som han eller hon hade haft rätt till semester på basis av ett fortlöpande anställningsförhållande som gäller tillsvidare. I dessa fall bestäms längden på ledigheten enligt bestämmelserna om semesterintjänning.

Längden på ett kortvarigt avbrott definieras varken i semesterlagen eller i arbetsavtalslagen. Den avgörs enligt en helhetsbedömning med beaktande av den föreskrivna tiden för intjänning av förmånen i fråga. Bedömningen av anställningens kontinuitet görs alltid i efterhand, eftersom den görs vid respektive kvalifikationsårs slut. Arbetstagarens rätt till ledighet gäller de kalendermånader för vilka arbetstagaren inte tidigare fått semester. Arbetstagaren är inte skyldig att ta ut ledighet, utan ledigheten är frivillig. När ledigheten beviljas tillämpas semesterbestämmelserna i tillämpliga delar.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala semesterersättning eller annan lön för ledigheten till den del som semesterersättning betalats vid respektive visstidsanställnings upphörande.