

National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

KUNGL BIBL
- 8 OKT
STO

SOU
1962:44

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1962:44

Socialdepartementet

NY SEMESTERLAG

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG AVGIVET AV

1960 ÅRS SEMESTERKOMMITTÉ

Stockholm 1962

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1962

Kronologisk förteckning

1. Skogstillgångarna i Jämtlands län. Idun. 100 s. + 1 utvikskarta. S.
2. Yrkesutbildningen på trädgårdsområdet. Statens Reproduktionsanstalt. 71 s. Jo.
3. Totalförsvarets personalfrågor. Beckman. 305 s. Fö.
4. Arbetsuppgifter och utbildning för viss sjukvårdspersonal. Beckman. 165 s. I.
5. Vidgad vuxenutbildning på gymnasiestadiet. Kihlström. 116 s. E.
6. Statsbidrag till enskild väghållning, m. m. Idun. 92 s. K.
7. Kommunal beredskap. Idun. 198 s. I.
8. Finansplan för budgetåret 1962/63 samt Preliminär nationalbudget för år 1962. Marcus. XXIII+61 s. Fi.
9. Städernas särskilda rättigheter och skyldigheter i förhållande till staten. Kihlström. 259 s. Fi.
10. Svensk ekonomi 1960—1965. Idun. 220 s. Fi.
11. Svensk ekonomi 1960—1965. Bilagor 1—5. Idun. 296 s. Fi.
12. Aspekter på utvecklingsbiståndet. Idun. 268 s. U.
13. Skärpta regler för rusdrycksinköp. Idun. 125 s. Fi.
14. Atomansvarighet II. Idun. 205 s. Ju.
15. Den allmänna näringslagstiftningen. Idun. 212 s. H.
16. Korrespondensundervisningen inom skolväsendet. Tryckeribolaget Värmlands Folkblad, Karlstad. 141 s. E.
17. Arbetstidsförkortningens omfattning och utläggning. Idun. 141 s. S.
18. Automatisk databehandling inom folkbokförings- och uppbördsväsendet. Del II. Idun. 87 s. Fi.
19. Utlandssvenskars deltagande i allmänna val. Idun. 50 s. Ju.
20. Nedre justitierevisionens arbetsorganisation. Idun. 84 s. Ju.
21. Kommunalt stöd åt studerande från utvecklingsländerna. Kihlström. 85 s. I.
22. Samhällsfarlig asocialitet. Idun. 232 s. I.
23. Försvarets tandvård. Idun. 100 s. Fö.
24. Expropriation för sanering av historiskt eller kulturhistoriskt värdefull bebyggelse. Marcus. 45 s. Ju.
25. Reviderad nationalbudget för år 1962. Marcus. IV + 52 s. Fi.
26. Avgiftsbelagda trafikanläggningar. Idun. 70 s. K.
27. Radions juridiska ansvar. Idun. 131 s. Ju.
28. Skolväsendets centrala ledning. Idun. 408 s. E.
29. Säkerhetsinspektion av motorfordon och släpvagnar. Kihlström. 101 s. K.
30. Arbetstidsreglering för militär personal och civilmilitär. Idun. 82 s. Fö.
31. Stadshypoteks- och bostadskreditinstitutionerna. Norstedt & Söner. 153 s. Fi.
32. Automatisk databehandling. Kihlström. 311 s. Fi.
33. Veterinärmedicinsk forskning och undervisning. Del I. Statens Reproduktionsanstalt. 168 s. Jo.
34. Försvarsmedicinsk forskning i totalförsvaret. Idun. 191 s. + 1 utviksblad. E.
35. Svensk trafikpolitik III. Idun. 108 s. K.
36. Naturen och samhället. Statens Reproduktionsanstalt. 440 s. Jo.
37. Byggnadsstyrelsens arbetsuppgifter och personalorganisation. Idun. 115 s. K.
38. Utbildning av sjukvårdsadministratörer. Idun. 112 s. I.
39. Ortsprisindex. Idun. 132 s. C.
40. Beredskapslagring av olja 1963—1969. Idun. 136 s. H.
41. Mål och medel i stabiliseringspolitiken—Remissyttranden. Norstedt & Söner. 270 s. Fi.
42. Avdrag för representationskostnader, m. m. Kihlström. 112 s. Fi.
43. Socionomutbildningen. Idun. 197 s. E.
44. Ny semesterlag. Kihlström. 254 s. S.

Anm. Om särskild tryckort ej angives, är tryckorten Stockholm.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1962:44

Socialdepartementet



NY SEMESTERLAG

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG AVGIVET AV

1960 ÅRS SEMESTERKOMMITTÉ

EMIL KIHLSTRÖMS TRYCKERI AKTIEBOLAG
STOCKHOLM 1962

Innehåll

Sid.

Skrivelse till chefen för socialdepartementet 5
Förslag till lag om semester 7

Kap. I. Inledning 14
Historik 14
Gällande lagstiftning 18
Översikt av reformkrav 23
Kommitténs uppdrag 25
Semesterlagstiftningen i övriga nordiska länder 27
Danmark 27
Norge 31
Finland 33

Kap. II. Huvuddragen av kommitténs förslag 37

Kap. III. Lagstiftningens tillämpningsområde 50
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 50
Arbetstagarbegreppets senare utveckling inom sociallagstiftningen 54
Rättstillämpningen 59
Kommittén 60

Kap. IV. Semesterns längd 63
Huvudreglerna om kvalifikation till semester och semesterns längd 63
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 63
Vissa kollektivavtalsbestämmelser 69
Reformkrav 70
Kommittén 73
Kvalificerande frånvaro från arbete 79
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 79
Rättstillämpningen 86
Reformkrav 88
Skydd mot avskedande m. m. vid havandeskap och barnsbörd 90
Kommittén 95
Sön- och heldagar samt sedvanliga fridagar under semestern . . 107
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 107
Vissa kollektivavtalsbestämmelser 109
Reformkrav 109
Kommittén 110
Övergång till anställning med löpande kvalifikationsår hos samma arbetsgivare, skydd för bättre sedvänja m. m. 114
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 114

Rättstillämpningen 117
Reformkrav 118
Kommittén 119

Kap. V. Semesterns förläggning 122
Huvudreglerna om semesterns förläggning 122
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 122
Vissa kollektivavtalsbestämmelser 135
Särskilda undersökningar 136
Kommitténs enkät beträffande utformningen av en eventuell fyraveckorssemester 138
Industriens utredningsinstituts undersökning av semesterförläggningsproblemen inom viss industri 156
Kommittén 161
Semesterns förläggning till tid av kvalificerande frånvaro . . . 170
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 170
Vissa kollektivavtalsbestämmelser 173
Reformkrav 173
Kommittén 174

Kap. VI. Lön under semester 177
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 177
Rättstillämpningen 185
Vissa kollektivavtalsbestämmelser 193
Reformkrav 195
Kommittén 198

Kap. VII. Semesterlön för okontrollerade arbetstagare 214
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 214
Rättstillämpningen 217
Reformkrav 218
Kommittén 218

Kap. VIII. Semesterersättning 224
Gällande och äldre lagar jämte förarbeten 224
Rättstillämpningen 228
Kommittén 229

Kap. IX. Speciell motivering 232

Särskilda yttranden 247
A Herrar Bratt, Johansson och Virgin 247
B Fröken Sandell samt herrar Geijer och Larsson 247
C Herrar Geijer och Nihlfors 248
D Herr Nihlfors 251
E Herr Vilhelmsson 253

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet

Jämlikt Kungl. Maj:ts bemyndigande den 16 december 1960 tillkallade chefen för socialdepartementet den 22 i samma månad såsom utredningsmän för att verkställa en översyn av semesterlagstiftningen med inriktning på införande av fyra veckors semester byråchefen i arbetarskyddsstyrelsen F. Rune, ordförande, direktören i Svenska arbetsgivareföreningens allmänna grupp L. Bratt, förbundsjuristen i Tjänstemännens centralorganisation, nuvarande ledamoten av riksdagens första kammare, juris doktorn J. L. Geijer, ledamoten av riksdagens andra kammare, lantbrukaren G. R. Johansson, ledamoten av riksdagens första kammare, typografen L. E. Larsson, dåvarande ledamoten av riksdagens andra kammare, förste byråsekreteraren i riksförsäkringsverket F. U. Nihlfors, ledamoten av riksdagens andra kammare, assistenten Viola H. M. Sandell, sekreteraren i Landsorganisationen E. Vilhelmsson och ledamoten av riksdagens första kammare, kaptenen G. I. Virgin.

Till sekreterare åt utredningen förordnades den 16 augusti 1961 nuvarande assessorn i Svea hovrätt A. O. A. Wallén.

Utredningen har antagit namnet 1960 års semesterkommitté.

På framställning av kommittén har Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation, Domänstyrelsen, Föreningen Skogsarbeten, Handelns arbetsgivareorganisation, Kooperationens förhandlingsorganisation, Riksförbundet Landsbygdens folk, Statens avtalsnämnd, Svenska lantarbetsgivareföreningen, Svenska landskommunernas förbund, Svenska landstingsförbundet, Svenska stadsförbundet, Sveriges hantverks- och industriorganisation, Sveriges redareförening samt Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening yttrat sig i fråga om förläggningen av en fyraveckorssemester samt beretts tillfälle att i anslutning därtill framföra önskemål om lagändringar.

Industriens utredningsinstitut har till kommittén överlämnat en undersökning beträffande inverkan på vissa typföretag av en semesterförlängning vid skilda alternativ för semesterns förläggning.

Kommittén har efter medgivande av chefen för socialdepartementet deltagit i en av Reso i Hålland den 6—7 juni 1962 anordnad konferens under mottot: »Morgondagens fritid». Kommitténs ordförande och sekreterare har i studiesyfte, likaledes efter medgivande av departementschefen, företagit

resor, dels i december 1961 till Danmark, dels i april 1962 till Norge. Kommitténs sekreterare har efter vederbörligt bemyndigande företagit vissa studieresor inom landet.

Kommittén har hållit sjutton sammanträden. Dess ordförande och sekreterare har hållit överläggningar med representanter för turistväsendet samt rese- och motororganisationerna ävensom — i anslutning till Industriens utredningsinstituts ovannämnda undersökning — med företrädare för handelns och jordbrukets arbetsgivarorganisationer.

Under utredningsarbetets gång har samråd ägt rum med bl. a. riksförsäkringsverket samt ett flertal av arbetsmarknadens organisationer.

Kommitténs uppdrag har numera slutförts såvitt avser översynen av lagen den 29 juni 1945 om semester (den allmänna semesterlagen) med inriktning på införande av fyra veckors semester. I ett senare sammanhang ämnar kommittén redovisa resultatet av en översyn av lagen den 25 maj 1951 om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete (den särskilda semesterlagen).

Under åberopande av vad sålunda anförts får kommittén härmed vördsamt överlämna betänkande innefattande förslag till

Lag om semester.

Undertecknade ledamöter åberopar i vissa delar särskilda yttranden.

Stockholm i september 1962.

Filip Rune

Lennart Bratt *Lennart Geijer* *Robert Johansson* *Lars Larsson*

Folke Nihlfors *Viola Sandell* *Edvard Vilhelmsson* *G. Ivar Virgin*

/Axel Wallén

Förslag till

Lag om semester

Härigenom förordnas som följer.

Inledande bestämmelser

1 §

Denna lag äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester. Från lagens tillämpning är ock undantagen arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

2 §

Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i denna lag stadgas, vare avtalet i sådan del ogillt med mindre annat i lagen angives.

3 §

Arbetstagare äger på grund av det arbete, som han under ett kalenderår (*kvalifikationsår*) utfört för arbetsgivarens räkning, rätt att av denne erhålla semester. Såsom kvalifikationsår må, såframt överenskommelse därom träffas, gälla annnan period av samma längd.

Semestern skall utgå under året näst efter kvalifikationsåret, dock må efter överenskommelse semestern, helt eller delvis, åtnjutas tidigare.

Har för arbetstagare såsom kvalifikationsår tillämpats föregående år och skall i stället hos samma arbetsgivare löpande år utgöra kvalifikationsår, gäller vad i lagen är stadgat om semesterersättning för det fall att arbetstagares anställning upphör innan han åtnjutit semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt.

4 §

Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är icke berättigad till semester utan äger i stället uppbära särskild semesterlön.

Vad i 3 § är stadgat om semester skall äga motsvarande tillämpning beträffande semesterlön som nu sägs.

5 §

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt enligt denna lag, skall erhålla ersättning därför (*semesterersättning*).

6 §

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt enligt denna lag.

Semesterns längd

7 §

Semester utgår med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst femton dagar. Har arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst åtta och högst fjorton dagar av en kalendermånad utgår semester för denna med en dag.

Med dag, å vilken arbete utförts, jämställes dag, varunder arbetstagaren under pågående anställning

a) åtnjutit semester;

b) varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom, dock att dag, som infaller efter det att arbetstagaren till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt nittio dagar av kvalifikationsåret, jämställes endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada;

c) i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit nittio dagar; eller

d) fullgjort sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning högst sextio dagar under varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo.

Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b)—d) sägs, skall icke jämställas med dag å vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag. Ej heller skall dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b) sägs, jämställas med dag å vilken arbete utförts, där dylik frånvaro i en följd fortgått under längre tid än två år från utgången av det kvalifikationsår, varunder sjukdomen inträffade.

I fall som avses i andra stycket b) är arbetstagaren skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbetet.

Om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete stadgas i särskild lag.

8 §

I semestern inräknas icke söndagar. Ej heller inräknas däri helgdagar, såframt semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. Sedvanliga fridagar inräknas däremot i semestern.

Arbetstagare, som har att utföra sitt arbete jämväl å söndag, äger åtnjuta ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern, ehuru sådan dag ej skall inräknas i semestern. Är arbetstagare, varom här är fråga, berättigad till ledighet från arbetet å annan veckodag än söndag och infaller dylik ledighetsdag under semestern, skall den dagen inräknas i semestern.

Vad i andra stycket första punkten sägs med avseende å söndag skall äga motsvarande tillämpning å sådan helgdag, som enligt första stycket icke skall inräknas i semestern.

9 §

Därest arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren äger rätt till längre semester än som föreskrives i 7 §, skola övriga bestämmelser i denna lag, i de avseenden ej annat överenskommits eller särskilt stadgas, gälla jämväl beträffande den överskjutande delen av semestern. I sådant fall skall en tolftedel av semestern anses belöpa å varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppstår vid beräkning av semesterns längd brutet dagantal, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

Semesterns förläggning

10 §

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå; dock bör semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom, som inträffat innan semestern börjat, är oförmögen till arbete, eller till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c) och d) skall jämställas med tid å vilken arbetet utförts. Dylikt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts.

Semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Överstiger semestertiden enligt avtal tjugufyra dagar, må dock även utan arbetstagarens samtycke semestern förläggas till två skilda perioder, av vilka den ena utgör minst tjugufyra dagar.

Semester för arbetstagare å fartyg må icke utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn.

11 §

Arbetsgivaren skall i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör såvitt möjligt givas senast en månad före semesterns början; senare än fjorton dagar dessförinnan må den icke givas.

Å fartyg anställd arbetstagare, som önskar erhålla semester, skall göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har sådan ansökan icke gjorts, skall arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle hava uppburit i lön under semestern; dock må arbetsgivaren i stället, såframt överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

Lön under semester

12 §

Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den å semestertiden belöpande lönen.

För annan arbetstagare än i första stycket sägs utgör lönen för semestertiden ett belopp, motsvarande åtta och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger eller vilka infallit sedan semesterrätt hos arbetsgivaren uppkommit. I arbetsinkomsten skall icke medräknas lön under semester, sjuklön eller sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg). Har arbetstagaren under kvalifikationsåret varit frånvarande av anledning, varom förmäles i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av lön under semester hänsyn tagas till den arbetsinkomst, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Vid beräkning av lön under semester skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

För arbetstagare, vars lön under semestertiden helt eller delvis skall beräknas på sätt i andra stycket sägs, må överenskommelse träffas om annan beräkning av lönen än i första och andra styckena föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Föreligger dylikt kollektivavtal, må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken ej är medlem av den avtalsslutande or-

ganisationen å arbetstagarsidan men sysselsättes i sådant arbete, som avses med avtalet. Vad nu sagts gäller dock ej arbetstagare, som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Lön under semester skall, såvida ej överenskommelse om annat träffas med stöd av föregående stycke, utbetalas till arbetstagaren i samband med semester.

13 §

Överstiger semestertiden enligt avtal tjugufyra dagar, skall vid tillämpning av andra stycket i 12 § procentsatsen vid bestämmande av lön under semester höjas med en tredjedels procent för varje överskjutande semesterdag.

14 §

Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost, äger för varje dag, då han under semestern icke till någon del erhåller denna förmån, rätt till skälig ersättning därför. Ersättning för kost utgår härvid jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern.

15 §

Arbetstagare mister rätten till lön under semestern, om han under någon del av denna utför avlönat arbete inom sitt yrke. Utan sådan påföljd äger dock arbetstagare i anställning, som innehaves jämsides med den vari semestern åtnjutes, utföra arbete som ej går utöver det vanliga.

Semesterlön för vissa arbetstagare

16 §

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön med belopp, motsvarande åtta och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret.

Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 12 § tredje stycket och 14 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen skall utbetalas till arbetstagaren senast den 30 juni näst efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

17 §

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att detta grundar rätt till lön under semester för honom enligt 12 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 16 §.

Semesterersättning

18 §

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 12, 13, 14, 16 och 17 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall, där arbetstagaren var avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen å varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, anses belöpa vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugufemtedel. För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

Har arbetstagare utan invändning mottagit semester, vartill han ännu icke förvärvat rätt eller som han eljest ännu icke varit berättigad åtnjuta, må vid semesterersättningens bestämmande det antal dagar avräknas, som svarar mot sådan semester, dock endast under förutsättning att anställningen upphör inom fem år från det förskottssemestern utgick.

19 §

Semesterersättning skall utbetalas senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder arbetstagarens anställning upphört, eller, därest arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst tre månader, senast inom en vecka efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att inom den i första stycket angivna tiden beräkna semesterersättningens storlek, må semesterersättningen utbetalas senare än där sägs; dock skall semesterersättningen i dylikt fall utbetalas senast inom en vecka sedan hindret upphört.

Särskilda bestämmelser

20 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag, skall han gälda, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semester och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

21 §

Ålägges skadeståndsskyldighet flera, skall den fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last.

22 §

Envar, som vill fordra lön, ersättning eller skadestånd enligt denna lag, skall anhängiggöra sin talan inom två år från utgången av det år, varunder arbetstagaren enligt lagen ägt åtnjuta den förmån, till vilken anspråket hänför sig. Försummas det, vare talan förlorad.

23 §

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock skola mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Att betalningsföreläggande för fordran på semesterlön eller semesterersättning enligt lag må sökas vid allmän underrätt jämväl om arbetsavtalet regleras av kollektivavtal, därom är särskilt stadgat.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

Denna lag träder med nedan angivna undantag i kraft den 1 juli 1963, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärvas.

Genom denna lag upphäves, i den mån ej annat följer av vad nedan sägs, lagen den 29 juni 1945 (nr 420) om semester.

För tiden intill utgången av december 1963 skall beträffande antalet dagar under kalendermånad av kvalifikationsår, å vilka arbetstagaren enligt första stycket av 7 § skall ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning för att bliva berättigad till semester, tillämpas reglerna i 7 § första stycket i den äldre lagen.

För samma tid skall vidare i stället för bestämmelserna i 12 § andra stycket och 13 § gälla bestämmelserna i 14 § andra stycket i den äldre lagen samt i stället för reglerna i 16 och 17 §§ reglerna i 17—19 §§ i den äldre lagen, dock att den i 18 § avsedda semesterlönen skall utgöra åtta procent av sammastädes stadgade arbetsinkomst.

Arbetstagare, som den 1 juli 1963 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen, skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semestern enligt bestämmelserna i den nya lagen eller, i förekommande fall, med stöd av bestämmelserna i den äldre lagen.

KAPITEL I

Inledning

Historik

Genom lag den 17 juni 1938 (nr 287) om semester, vilken trädde i kraft den 1 juli samma år, blev i vårt land första gången arbetstagares rätt till viss tids årlig ledighet med bibehållen lön reglerad i lag. Bestämmelser om ledighet från arbetet hade visserligen redan år 1931 införts i då gällande arbetarskyddslag men hade där endast getts formen av en rekommendation till arbetsgivaren att bereda sina fast anställda viss kortare tids sammanhängande ledighet om året. Bland annat som en följd härav hade flertalet arbetstagare redan före semesterlagens tillkomst genom föreskrift i avlönings- eller tjänstereglemente eller genom frivilliga överenskommelser beretts förmån av årlig semester i olika utsträckning. Rättsligen skyddat blev dock icke arbetstagarens anspråk på semester förrän i och med att semesterlagen trädde i kraft.

Till grund för 1938 års semesterlag låg ett av 1936 års semestersakkunniga den 16 december 1937 framlagt betänkande (SOU 1937:49) samt proposition nr 286 till 1938 års riksdag. Lagen hade karaktär av en allmän, tvingande minimilagstiftning med tillämpning i princip på alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst och semesterförmånerna lika avvägda för samtliga utan avseende vid tjänsteställning. Vissa viktiga undantag från lagens tillämpning stadgades dock; bland annat berättigade bisyssla icke till semester.

Förutsättning för rätt till semester var enligt 1938 års semesterlag att arbetstagaren innehaft fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare sedan minst 180 dagar. Semester utgick i sådant fall med en dag för varje kalendermånad av nästföregående år (kvalifikationsåret), varunder arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning på minst 16 dagar. En fast anställd arbetstagare kunde sålunda på lagen grunda anspråk på tolv dagars årlig semester.

Arbetsgivaren hade enligt lagen rätt att bestämma tidpunkten för arbetstagarens semester. Om icke överenskommelse träffades med arbetstagaren om uppdelning av semestern skulle semestern utgå i ett sammanhang. Denna regel gällde dock icke beträffande arbetstagare i jordbruk jämte vissa andra kategorier.

Under semestern skulle lön utgå. Arbetstagare med tidlön beräknad för

vecka eller längre tidsenhet ägde uppbära den på semestertiden belöpande lönen, medan beträffande övriga arbetstagare lönen för varje semesterdag enligt lagen skulle beräknas genom att årsförtjänsten hos arbetsgivaren delades med antalet dagar då arbete utförts för dennes räkning.

Särskilda regler var uppställda för arbetstagare, som utförde arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kunde anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Dessa s.k. okontrollerade arbetstagare ägde ej rätt till semesterledighet utan blott till kontant semesterlön. Denna förmån motsvarade fyra procent av den sammanlagda arbetsinkomsten under kvalifikationsåret, såframt denna uppgick till belopp motsvarande minst 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten på orten för arbete av den art varom fråga var. Även härvidlag gällde dock den förutsättningen, att arbetstagarens anställning skulle ha varat i minst 180 dagar.

Beträffande arbetstagare, som slutade sin anställning innan han kommit i åtnjutande av intjänad semester eller semesterlön, stadgades i lagen rätt till kontant ersättning för sagda förmån (semesterersättning). Denna ersättning skulle beräknas efter samma grunder som semesterlönen. Semesterersättning utgick dock icke, om arbetstagarens anställning avbröts genom arbetstagarens dödsfall eller upphörde till följd av arbetstagarens pensionering.

Under åren efter tillkomsten av den första semesterlagen riktades från skilda håll viss kritik mot lagens regler. Krav framställdes främst i syfte att göra de korttidsanställda, dvs. arbetstagare med säsongmässiga eller eljest kortvariga anställningar, delaktiga av semesterförmånen. Vid 1942 års riksdag väcktes ett flertal motioner med yrkanden i denna riktning. Riksdagen hemställde i anledning härav i skrivelse den 20 maj 1942 (nr 245) om utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt. På grund härav och då ett betydande antal andra problem inom semesterlagens tillämpningsområde syntes fordra en omprövning tillkallades efter bemyndigande av Kungl. Maj:t utredningsmän för verkställande av en allmän förutsättningslös översyn av gällande semesterlag. De sakkunniga, 1942 års semesterkommitté, framlade den 30 november 1944 ett betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning (SOU 1944:59). I proposition (nr 273) förelades därefter 1945 års riksdag förslag till ny semesterlag. Riksdagen antog med vissa smärre jämkningar det i propositionen framlagda förslaget.

Den lag om semester av den 29 juni 1945 (nr 420), vilken sedan den 1 januari 1946 ersatt 1938 års semesterlag, är med vissa ändringar alltjämt gällande. I det väsentliga bygger den på samma grund som den tidigare lagen. Den har samma karaktär av allmän tvingande minimilagstiftning men har getts ett väsentligt vidsträcktare tillämpningsområde genom att kravet på viss tids sammanhängande anställning för förvärv av semesterrätt

slopats, något som fått till följd att flertalet korttidsanställda beretts legal semesterrätt. Tillämpningsområdet har vidgats även därigenom att bisysslor i den nuvarande lagen ansetts kunna grunda rätt till semester. För uppkomst av rätt till semester kräves enligt 1945 års lag blott att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete på minst 16 dagar under en kalendermånad.

I 1945 års lag bibehölls den tidigare lagens regler om semesterns förläggning i huvudsak oförändrade. En uttrycklig rekommendation till arbetsgivaren att förlägga semestern till sommartid infördes emellertid, varjämte den tidigare specialregleringen för anställda inom jordbruket m.fl. upphävdes. I lagens regler om semesterlön för arbetstagare, vilka icke avlönas med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, vidtogs utom vissa smärre jämkningar i förenklande syfte den ändringen, att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer erhöll rätt att under vissa förutsättningar genom kollektivavtal träffa överenskommelse om annan ordning för semesterlönens beräknande än den i lagen stadgade.

Den första semesterlagens särreglering för hemarbetare och andra okontrollerade arbetstagare bibehölls i 1945 års semesterlag. Villkoren för erhållande av särskild semesterlön blev dock betydligt uppmjukade. Vidare infördes den nyheten, att semesterersättning bestämdes skola utgå även i de fall då anställning upphörde till följd av att arbetstagaren avled eller pensionerades, i sistnämnda fall dock med viss reduktion.

Även i ett flertal andra hänseenden än de nu nämnda innebar 1945 års lag förändringar i förhållande till den äldre lagen. I fråga om semesterns längd inträdde dock ingen ändring förrän genom lagstiftning den 29 juni 1946. Till grund för denna lagstiftning låg ett nytt betänkande av 1942 års semesterkommitté, avgivet den 15 december 1945 (SOU 1945:59), samt proposition nr 221 till 1946 års riksdag.

1946 års lagstiftning på semesterlagens område innebar i huvudsak dels att arbetstagare, som ej uppnått 18 års ålder, genom en ändring i den gällande lagen bereddes möjlighet att förvärva rätt till tre veckors semester årligen (nr 336), dels att — genom en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete — semestern utsträcktes till tre veckor för vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare, samt till sex veckor för arbetare sysselsatta med radiologiskt arbete (nr 337).

Vid 1947 års riksdag väcktes genom motion frågan om generell förlängning av den lagstadgade semestern. Sedan andra lagutskottet i utlåtande över motionen anfört, att utskottet förutsatte att Kungl. Maj:t hade sin uppmärksamhet riktad på frågan och ämnade efter utredning för riksdagen framlägga förslag härom, tillkännagav riksdagen i skrivelse samma år till Kungl. Maj:t (nr 102) vad utskottet sålunda anfört. I anledning härav uppdrog Kungl. Maj:t den 28 april 1948 åt den året dessförinnan tillsatta arbets-

tidsutredningen att undersöka möjligheterna till en allmän ökning av semesterns längd. Arbetstidsutredningen avgav i denna fråga betänkande den 1 september 1950 (SOU 1950:32) med förslag om tre veckors semester. Betänkandet lades sedan till grund för proposition (nr 72) till 1951 års riksdag med förslag till lag angående ändring i gällande lag om semester och i 1946 års lag om semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete. Förslaget antogs av riksdagen.

Genom lag den 25 maj 1951 angående ändring i 1945 års semesterlag (nr 303) bestämdes, att den lagstadgade semestern för alla av lagen omfattade arbetstagare skulle utgå med en och en halv dag i månaden i stället för som tidigare med en dag i månaden. I samband härmed stadgades rätt för arbetsgivaren att även utan arbetstagarens samtycke dela treveckorssemestern i två delar, av vilka den ena dock ej fick omfatta kortare tidrymd än tolv dagar. Som en följd av att treveckorssemestern infördes höjdes semesterlönen för de okontrollerade arbetstagarna från fyra till sex procent av arbetsinkomsten.

I samband med den nyssnämnda lagstiftningen infördes även en ny lag angående förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete (nr 304). Denna lag har ersatt 1946 års lag om semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete men gäller endast för arbetstagare, vilka i arbetet utsätts för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne. Sådan arbetstagare har på lagen grundad rätt till dubbelt så lång semester som övriga arbetstagare.

Den 1 januari 1955 infördes i vårt land en allmän sjukförsäkring, vilken samordnades med en reviderad olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring (yrkesskadeförsäkringen). Samordningen innebär att yrkesskador och vanliga sjukdomar försäkringsmässigt behandlas huvudsakligen på samma sätt, nämligen efter sjukförsäkringens bestämmelser, under de första 90 dagarna av varje sjukdomsperiod. I anslutning till den nya sjuk- och yrkesskadeförsäkringen framlade Kungl. Maj:t i proposition (nr 46) till 1954 års riksdag förslag till lag om ändrad lydelse av vissa stadganden i 1945 års semesterlag. Förslaget antogs av riksdagen. Den 25 november 1954 utfärdades lag i ämnet (nr 661).

1954 års lagändring innebar främst, att arbetstagare såsom kvalificerande till semester fick rätt att tillgodoräkna sig, ej blott frånvaro på grund av yrkesskada, utan all frånvaro på grund av sjukdom under 90 dagar av varje kalenderår, oavsett vilken orsak sjukdomen haft, samt varje därefter följande, av yrkesskada föranledd frånvaro.

Under vart och ett av åren 1953—1955 framfördes i motioner till riksdagen yrkanden om sådan ändring i semesterlagen, att arbetstagaren skulle få rätt att erhålla hela semestern i en följd. Sedan riksdagen i skrivelse den 19 april 1955 till Kungl. Maj:t (nr 197) anhållit om en allsidig utredning om lagstadgad sammanhängande semester, upprättades inom socialdeparte-

mentet en promemoria med förslag i ämnet. Genom proposition (nr 136) till 1956 års riksdag framlades förslag om arbetstagares rätt till sammanhängande semester, vilken antogs av riksdagen. Lagen utfärdades den 1 juni 1956 (nr 420) med giltighet fr.o.m. den 1 januari 1957.

Enligt 1956 års semesterlagstiftning skall den lagstadgade semestern utgå i ett sammanhang, om annat ej överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därest arbetstagaren enligt avtal har rätt till längre semester än 18 dagar, äger dock arbetsgivaren, om annat ej avtalats, förlägga semestern till två skilda perioder, av vilka den ena utgör minst 18 dagar. I 1951 års lag om semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete gjordes vissa ändringar i samma riktning.

Någon ändring i semesterlagstiftningen har icke genomförts sedan år 1956.

Gällande lagstiftning

Semesterlagen — varmed i fortsättningen avses lagen den 29 juni 1945 om semester — äger i princip tillämpning på alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna är sådana arbetstagare hos staten, för vilka gäller särskilda föreskrifter om semester, samt arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller avlönas uteslutande genom andel i vinst (1 §).

Lagens tvingande verkan har kommit till uttryck däri, att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i lagen stadgas, anses ogiltigt, med mindre annat uttryckligen anges i lagen (2 § första stycket).

Semesterförmånerna enligt lagen är lika avvägda för alla arbetstagare oavsett tjänsteställning. Äger arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren rätt till längre semester än som stadgas i lagen, skall emellertid, om annat ej överenskommits, lagens övriga bestämmelser gälla även beträffande den överskjutande delen av semestern. Beträffande sådan längre semester gäller dock att arbetsgivaren har rätt att dela upp den i två skilda perioder, därest den ena utgör minst 18 dagar (2 § andra stycket).

I det fall att för arbetstagare i någon yrkesgrupp med hänsyn till anställningens art eller varaktighet, anställningsort, levnadsålder eller andra sådana omständigheter längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i lagen, skall dylik sedvänja, med beaktande av lagens övriga bestämmelser, lända till efterrättelse för hela yrkesgruppen i fråga (10 §).

Utgår på grund av avtal eller sedvänja längre semester än i lagen föreskrives, anses en tolftedel av semestern belöpa på varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Därest vid beräkningen av semesterns längd uppstår brutet dagantal, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar (11 §).

Varje av lagen omfattad arbetstagare äger på grund av det arbete han för arbetsgivarens räkning utför under ett kalenderår (kvalifikationsåret) rätt

till semester, dvs. ledighet med lön, under nästkommande år. Parterna i tjänsteavtalet har rätt att träffa överenskommelse om att annan period än kalenderåret skall utgöra kvalifikationsår, förutsatt att perioden är av samma längd, och de kan även komma överens om att semestern skall åtnjutas tidigare än i lagen stadgas (3 §).

En förutsättning för att arbetstagaren på lagen skall kunna grunda någon rätt till semester är att han under kvalifikationsåret utfört arbete i viss icke helt ringa omfattning. Semestern utgår sålunda endast för sådan kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete på minst 16 dagar. Något krav beträffande arbetstidens längd per dag behöver dock icke vara uppfyllt. Semestern utgör en och en halv dag per kalendermånad; skulle vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal uppstå, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar (7 § första stycket).

Principiellt grundas rätten till semester endast på det utförda arbetet. Vid frånvaro från arbetet av vissa bestämda anledningar har dock frånvarotiden ansetts kvalificera till semester i samma mån som om arbete utförts under denna tid. Detta gäller beträffande *dels* frånvaro på grund av semester, *dels* frånvaro vid arbetsoförmåga i anledning av sjukdom, dock att dag, som infaller efter det att arbetstagaren till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt 90 dagar av kvalifikationsåret jämställes endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada, *dels* frånvaro i högst tolv veckor i samband med havandeskap eller barnsbörd, *dels* slutligen frånvaro för fullgörande av sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning högst 60 dagar under varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo (7 § andra stycket).

Till undvikande av att arbetstagare, vilka är frånvarande av sådana kvalificerande anledningar som nu nämnts — med undantag dock för semestertid — skulle i semesterhänseende kunna uppnå en fördelaktigare position än sina arbetskamrater, gäller emellertid vidare, att tid, varunder arbete uppenbarligen icke kunnat beredas den frånvarande arbetstagaren, ej heller anses kvalificerande till semester (7 § tredje stycket).

Arbetstagare är, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att genom intyg av läkare eller allmän sjukkassa styrka frånvaro på grund av sjukdom (7 § fjärde stycket).

I semester inräknas icke söndagar och ej heller helgdagar, om semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. I övrigt ingår alla dagar i semester, även sedvanliga fridagar. Den arbetstagare, som normalt har arbete även på sön- eller helgdag, har rätt att vara arbetsledig på sön- eller helgdag under eller omedelbart efter semestern, även om denna dag ej skall inräknas i semestern. Har sådan arbetstagare rätt till ledighet på annan

veckodag än söndagen, inräknas emellertid sådan ledighetsdag i semestern (8 §).

För det fall att arbetstagare hos en och samma arbetsgivare byter anställning på sådant sätt att löpande år kommer att utgöra kvalifikationsår i stället för föregående år, innehåller lagen ett stadgande av innebörd, att semester, med inräknande av de semesterdagar till vilka arbetstagaren i den tidigare anställningen förvärvat rätt, må utgå med högst det antal dagar, vartill i den nya anställningen semester beräknas för helt år (9 §). I det fall att sådan arbetstagare slutar den nya anställningen innan han blivit berättigad till minst det antal semesterdagar, vartill han redan i den tidigare anställningen förvärvat rätt, skall han för felande semesterdagar erhålla ersättning (semesterersättning) enligt samma grunder, som gällt för den tidigare anställningen (21 §).

I fråga om semesterns förläggning gäller enligt lagen, att arbetsgivaren har rätt att bestämma när semester skall utgå, men att semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt bör förläggas till sommartid. Om icke annat överenskommes skall vidare semestern utgå i ett sammanhang. Arbetsgivaren äger icke utan arbetstagarens medgivande förlägga semestern till tid, då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom, vilken inträffat före semesterns inträde och ej heller till sådan tid, då arbetstagaren är frånvarande på grund av havandeskap eller militärtjänstgöring, i den mån dylik frånvaro är kvalificerande för semester. Arbetstagarens medgivande är dock icke erforderligt, om arbete uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren under den kvalificerande frånvarotiden (12 §).

Senast 14 dagar före semesterns början är arbetsgivaren skyldig att underrätta arbetstagaren om tiden för dennes semester. Detta gäller dock icke för arbetstagare på fartyg. Sådan har att hos arbetsgivaren göra skriftlig ansökan om semester. Eljest äger han ej åtnjuta semester utan arbetsgivaren betalar då i stället ersättning motsvarande lön under semester. Efter överenskommelse får dock arbetsgivaren i dessa fall uppskjuta semestern högst ett år (13 §).

Beträffande lönen åt arbetstagare, som erhåller semesterledighet från arbetet, innehåller lagen regler om skilda beräkningssätt för skilda kategorier av arbetstagare. Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger sålunda uppbära den på semestertiden belöpande lönen, dvs. den tidlön som han skulle uppburit om han under samma period varit kvar i arbete (14 § första stycket). I fråga om övriga arbetstagare, huvudsakligen de tim- och ackordsavlönade, kan en lika enkel regel icke uppställas. För dylik arbetstagare gäller i stället, att han för varje semesterdag äger rätt att uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, på vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Härvid skall dock hänsyn icke

tagas till övertidstillägg. Har arbetstagaren under minst hälften av den på kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande av annan kvalificerande anledning än semester, skall semesterlönen beräknas med hänsyn även till tiden för bortovaron och den lön arbetstagaren sannolikt därunder skulle ha uppburit, om han utfört arbete för arbetsgivarens räkning (14 § andra stycket).

Lagen har i sista stycket av 14 § öppnat viss möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att beträffande arbetstagare, som ej avlönas med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, träffa överenskommelse om annan beräkning av lönen än som föreskrives i lagrummets andra stycke. Överenskommelsen måste emellertid ha formen av kollektivavtal och på arbetstagarsidan ha slutits eller godkänts av organisation, vilken enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. Om ett sådant kollektivtavtal föreligger kan en därav bunden arbetsgivare efter överenskommelse med oorganiserad arbetstagare i samma arbete tillämpa avtalet jämväl beträffande denne.

Vid beräkning av lön under semester skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader (14 § tredje stycket). Arbetstagare i arbetsgivarens kost äger däremot för varje dag, då han under semestern icke till någon del erhåller denna förmån, rätt till skälig ersättning härför. Ersättning för kost skall härvid utgå även för sön- och helgdag, som infaller under semestern (15 §).

Lagens regler om lön under semester avslutas med ett stadgande av innehåll, att arbetstagaren mister rätt till lön under semester, om han under någon del av denna utför avlönat arbete inom sitt yrke. Arbetstagare med två anställningar jämsides äger dock fortsätta sitt vanliga arbete i den anställning, där semester icke åtnjutes (16 §).

Beträffande s.k. okontrollerade arbetstagare, dvs. sådana som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, innehåller lagen särregler. Denna kategori av arbetstagare förvärvar icke rätt till semester men får rätt till särskild semesterlön för varje sådant kvartal av kvalifikationsåret, varunder arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten på orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Parterna kan i den ordning 14 § fjärde stycket stadgar träffa överenskommelse om vad som menas med genomsnittlig dagsförtjänst (4 och 17 §§). Semesterlönen utgör sex procent av sammanlagda arbetsinkomsten under de kvartal, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Denna skall i allmänhet utbetalas senast den 30 juni året efter kvalifikationsårets utgång (18 §). Arbetstagare med såväl okontrollerat arbete som arbete, vilket i princip berättigar till semester enligt 7 §, är berättigad till särskild

semesterlön för allt utfört arbete, därest han ej hunnit intjäna någon semester, men har för motsatt fall icke rätt till särskild semesterlön (19 §).

Arbetstagare som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han åtnjutit honom tillkommande semester eller semesterlön, skall erhålla ersättning därför (5 §). Denna ersättning bestämmes efter samma grunder som lön under semester. Var arbetstagaren avlönad med månads- eller veckolön skall av lönen på varje dag, för vilken ersättning skall utgå, anses belöpa vid månadslön 1/25 och vid veckolön 1/6. Vidare gäller att för arbetstagare, vilken under sin anställning utan invändning emottagit semester vartill han ännu icke förvärvat rätt eller som han eljest ännu icke varit berättigad åtnjuta, det antal dagar må avräknas vid semesterersättningens bestämmande, som svarar mot sådan semester. När anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering äger arbetstagaren från semesterersättningen avdraga vad av pensionen belöper på det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå (20 §).

Senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder anställningen upphört, skall arbetstagarens semesterersättning utbetalas, om icke anställningen varat längre än tre månader, i vilket fall betalningen skall ske senast inom en vecka från anställningens upphörande. Skulle emellertid hinder möta mot att inom sagda tid beräkna semesterersättningens storlek, må ersättningen utbetalas senare än nu sagts, dock ej senare än inom en vecka från hindrets upphörande (22 §).

Lagen innehåller stadganden om skyldighet för arbetsgivaren att — utöver semesterlön eller semesterersättning — betala skadestånd om han åsidosätter förpliktelser enligt lagen. Vid skadans bedömande skall hänsyn även tagas till omständigheter av icke ekonomisk art såsom arbetstagarens intresse av att hålla semester. Skadestånd kan jämkas eller bestämmas ej skola utgå därest den skadevållande har ringa skuld eller den skadelidandes eget förhållande motiverar det (23 §). Mellan flera skadevållande fördelas skadeståndsskyldigheten efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last (24 §).

För krav enligt lagen är fastställd en tvåårig preskriptionstid från utgången av det år då vederbörande förmån enligt lagen ägt åtnjutas. Inom denna tid har arbetstagaren sålunda att anhängiggöra talan mot arbetsgivaren vid äventyr att han eljest förlorar sin rätt till talan (25 §).

Mål som avser tillämpningen av semesterlagen skall upptagas och avgöras av allmän domstol. Det viktiga undantaget gäller dock, att mål beträffande arbetstagare, vilkas tjänsteavtal regleras genom kollektivavtal, skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Reglerna i lagen om arbetsdomstol blir då bestämmande för tillvägagångssättet vid anhängiggörande och utförande av talan.

Översikt av reformkrav

Under den följd av år som 1945 års semesterlag varit gällande har i skilda sammanhang önskemål framförts om ändringar av lagen i mer eller mindre väsentliga avseenden. Inom riksdagen har väckts ett flertal motioner i frågor som berör semesterlagen. Som framgår av den inledande historiken har lagen också i flera hänseenden fått nytt innehåll genom tid efter annan vidtagna lagändringar. Något samlat bedömande av de reformkrav, vilka icke gett upphov till ändring i lagen, har dock icke förekommit. En översikt av de viktigaste reformkraven lämnas i det följande. Därvid upptages även vissa önskemål vilka arbetsmarknadens parter gett tillkänna före och under utredningsarbetet.

I fråga om semesterns längd har vid skilda tillfällen uttalats önskemål om en *förlängning* av den lagstadgade semestern *till fyra veckor*, åtminstone för arbetstagare i pressande eller hälsofarligt arbete. Motioner vid 1956 och 1961 års riksdag har gått i denna riktning. Tanken på en generell förlängning av semestern med ytterligare en vecka utgör den viktigaste bakgrunden till det nu aktuella utredningsarbetet.

Beträffande lagens regler om *förutsättningarna för förvärv av semesterrätt* har i motioner till 1960 års riksdag och i framställningar från arbetstagarhåll yrkande framförts om jämkning av antalet dagar per kalendermånad, varunder arbete måste ha utförts hos arbetsgivaren för att månaden skall kvalificera till semester. Som skäl härför har främst angetts den under senare år genomförda förkortningen av veckoarbetstiden från 48 till 45 timmar, en förkortning som i betydande utsträckning utnyttjas för erhållande av arbetsfria lördagar. Frågan om de korttidsanställdas möjligheter att få del av semesterförmånen har i samband härmed även aktualiserats.

Vad gäller lagens regler om rätt för arbetstagare att i semesterhänseende *tillgodoräkna sig* viss tid av *frånvaro* på samma sätt som om han varit i arbete har i motion till 1961 års riksdag riktats kritik mot den nuvarande regeln att 90 dagars frånvaro årligen på grund av sjukdom är kvalificerande för semester men endast *därefter* infallande frånvaro på grund av yrkesskada. Med hänsyn till att arbetstagare under vissa förutsättningar vid frånvaro på grund av havandeskap och barnsbörd under högst sex månader åtnjuter skydd mot avskedande har i motioner till 1962 års riksdag yrkats att den för semester kvalificerande frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd borde omfatta samma tidrymd. Vid övervägandet härav har även den omständigheten kommit att spela in, att moderskapsförsäkringen genom lagstiftning år 1962 utvidgats på sådant sätt, att såväl grundpenning som tilläggspenning i princip skall beräknas utgå för en tidrymd av sex månader.

Ett spörsmål som berörts från såväl arbetgivar- som arbetstagarhåll rör de *långtidssjukas semesterrätt*. Kritik har från arbetsgivarsidan riktats mot den nuvarande lagens konstruktion, vilken ger arbetstagaren rätt att i semesterhänseende tillgodoräkna viss sjukdomstid under en obegränsad

följd av år, även om han är oavbrutet oförmögen till arbete. Det har gjorts gällande att denna lagens ordning kunde föranleda avskedanden, vilka från andra synpunkter framstod som olämpliga.

I en motion till 1962 års riksdag har yrkats att *helgdagar* och *sedvanliga fridagar* ej vidare skall inräknas i semestern.

En fråga som varit föremål för mycket delade meningar bland organisationerna på arbetsgivar- respektive arbetstagarhåll rör *förläggningen av en* eventuellt *till fyra veckor utsträckt* lagstadgad *semester*. Från arbetsgivarhåll har understrukits vikten av att arbetsgivaren erhåller rätt att utan arbetstagarens samtycke få förlägga åtminstone en av semesterveckorna som en semesterperiod för sig. I detta sammanhang har från arbetsgivarhåll framställts yrkande om upphävande av lagens föreskrift att semester företrädesvis bör förläggas till sommaren; likaså har önskemål framförts om att efter överenskommelse få utbyta semester mot viss förkortning av den dagliga arbetstiden. I allmänhet har man på arbetstagarhåll motsatt sig en uppdelningsrätt för arbetsgivaren och velat behålla den nuvarande ordningen, enligt vilken semestern, om annat ej överenskommes, skall förläggas i ett sammanhang och bör ges under sommaren. Kritik har från samma håll i vissa hänseenden riktats mot lagens nuvarande regler om förläggning av semester till tid då arbetstagaren på grund av sjukdom eller annan privilegierad orsak är förhindrad att utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

I motioner till 1960 års riksdag har yrkats *förlängning* av den minsta *varseltid* som lagen stadgar ifråga om arbetsgivares skyldighet att underrätta arbetstagare om tiden för dennes semester.

I fråga om lagens ordning för beräkning av *lön under semester eller semesterersättning* har kritik från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll riktats mot de regler, som gäller för arbetstagare, vilka icke avlönas med månads- eller veckolön eller med lön för ännu längre tidsenhet. Denna kritik sammanhänger i betydande grad med det ovan berörda förhållandet, att lördagarna i växande utsträckning göres arbetsfria, vilket vid beräkning av genomsnittlig dagsinkomst enligt lagen medför ett från arbetsgivarsynpunkt mindre tillfredsställande resultat.

En vid 1960 års riksdag väckt motion på semesterlagens område har till syfte haft att för framtiden *hindra* överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om *inkluderande av semesterlön eller semesterersättning i* den successivt utbetalade *arbetslönen*. Enligt motionärernas uppfattning borde semesterlagen ge tydligt uttryck åt att semesterlönen skulle erläggas i samband med semestern och semesterersättningen vid anställningens upphörande.

De vid 1960 års riksdag väckta motionerna på semesterlagens område föranledde riksdagen att i skrivelse den 10 maj 1960 (nr 222) anhålla om en översyn av semesterlagen i enlighet med vad andra lagutskottet i utlåtande (nr 25) med anledning av samma motioner anfört.

Kommitténs uppdrag

Riktlinjerna för det arbete, som 1960 års semesterkommitté bedrivit, uppdrogs av chefen för socialdepartementet i anförande till statsrådsprotokollet den 16 december 1960, då Kungl. Maj:t gav sitt bemyndigande att tillkalla de sakkunniga. Departementschefen anförde bl.a. följande:

I vårt land liksom i många andra jämförbara länder har den fortskridande standardhöjningen givit anledning att ställa frågan, om inte arbetstagarna bör ha intresse av att i viss omfattning ta ut sin del av det förbättrade produktionsresultatet i form av ökad fritid i stället för höjd kontantlön. Att ett sådant intresse föreligger visade de undersökningar, som låg till grund för 1957 års arbetstidsreform. Denna innebar, att man även i Sverige beträdde den väg, som många andra länder tidigare slagit in på, nämligen att förkorta den ordinära arbetsveckan. Den sedan 1919 gällande veckoarbetstiden 48 timmar nedbringades till följd av 1957 års ändringar i arbetstidslagstiftningen successivt, så att arbetstiden från och med innevarande år normalt utgör 45 timmar i veckan.

I detta sammanhang vill jag erinra om att Internationella arbetsorganisationen vid sin allmänna konferens år 1960 beslöt att till nästa år låta utarbeta en rekommendation, som går ut på att 40-timmarsvecka stegvis införes. Svenska regeringens företrädare vid konferensen röstade för detta beslut.

Den omsorg om den mänskliga arbetskraften från det allmännas sida, som lagarna om arbetstidsbegränsning och om semester är ett uttryck för, är enligt min mening ett gemensamt intresse för arbetstagarna och företagsamheten. Begränsningen av den tid, varunder var och en utför arbete i produktionens tjänst, har visat sig väl förenlig med en fortgående stegring av industriens och andra näringars produktivitet. Detta har i sin tur möjliggjort för arbetstagarna att som sin andel i det förbättrade produktionsresultatet tillgodoräkna sig betydande löneökningar och andra förmåner.

I överensstämmelse med de internationella tendenser som jag tidigare berört synes det naturligt, att en fortsatt arbetstidsförkortning kommer till stånd i vårt land. Formen för en minskning av den tid, som tillbringas på arbetsplatsen, är inte bunden till en nedsättning av maximalarbetstiden per vecka. Goda skäl kan anföras för att nästa steg i riktning mot en kortare årlig arbetstid får bli en utökning av den lagstadgade semestern.

Jag finner mig därför böra utgå från att den lagstadgade semestern för år räknat vid lämplig tidpunkt förlänges från tre till fyra veckor. Detta innebär en årlig arbetstidsförkortning ungefärligen motsvarande den som en förkortning av veckoarbetstiden med en timme medför. Den närmare utformningen av en lagstiftning om fyraveckorssemestern synes böra utredas av sakkunniga, bland vilka ingår företrädare för riksdagen och för arbetsmarknadens parter.

Kännetecknande för den år 1957 beslutade arbetstidsreformen är den frihet, som i lagstiftningen lämnas arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om hur den ökade fritiden skall tagas ut: i form av hela lediga dagar eller såsom en förkortning av den dagliga arbetstiden. På liknande sätt bör den fjärde semesterveckan antingen kunna utnyttjas till en sammanhängande ledighet eller uppdelas på enstaka dagar. I den sistnämnda formen öppnar semesterförlängningen vägen för att den tillämpning av femdagarsveckan, som blivit en följd av 1957 års arbetstidsreform, utsträckes över en större del av året.

Den nu gällande semesterlagens konstruktion synes i det stora hela ägnad att ligga till grund även vid en förlängning av semestern från tre till fyra veckor. Lagen lämnar i sin nuvarande utformning fritt utrymme för överenskommelser

mellan arbetsgivare och arbetstagare om semesterns förläggning. Ingenting hindrar alltså en uppdelning av semestern eller viss del därav i enstaka dagar, om arbetstagaren går med härpå. Mot arbetstagarens vilja kan dock treveckorssemestern inte uppdelas. Arbetstagaren har alltså en ovillkorlig rätt att få ut hela semestern i en följd. Vid utredningen kan det vara anledning att undersöka, om skälen för den sistnämnda regeln är lika starka vid en förlängning av semestern till fyra veckor eller om man, i likhet med vad som tidigare gällde enligt semesterlagen, kan medge att en av semesterveckorna får bilda en semesterperiod för sig utan att arbetstagarens samtycke härtill kräves.

Som nämnts synes man i stort sett kunna bygga på semesterlagens nuvarande regler vid en övergång till fyraveckorssemester. Utredningen bör dock omfatta en systematisk genomgång av lagens bestämmelser i syfte att pröva deras lämplighet i det läge som uppkommer vid en ökning av semesterns längd. Också i andra avseenden kan en revision av semesterlagens regler vara påkallad.

Riksdagen har i skrivelse den 10 maj 1960, nr 222, anhållit om en översyn av semesterlagen i enlighet med vad andra lagutskottet anfört i sitt utlåtande nr 25. Utskottsutlåtandet berör lagens regler om att arbete skall ha utförts under minst 16 dagar varje månad för att anställning under månaden skall medföra rätt till semester. En omprövning av 16-dagarsregeln har ansetts erforderlig dels med hänsyn till att 45-timmarsveckan medfört en nedgång av antalet arbetade dagar, i varje fall under vissa månader, och dels på grund av att regeln kan leda till ogynnsamma resultat för vissa deltidsanställda. Vidare har utskottet riktat kritik mot bestämmelserna om när arbetstagaren skall erhålla underrättelse angående tiden för sin semester samt mot stadgandena om semesterlön i vissa fall.

De spörsmål, som sålunda avses med riksdagens skrivelse, bör tagas upp under utredningen. De sakkunniga bör vara oförhindrade att framföra förslag rörande semesterlagens utformning i hänseenden, som inte särskilt berörts i det föregående. Om överväganden under utredningsarbetet föranleder därtill, bör de sakkunniga även kunna gå in på frågor som hänger samman med lagstiftningen om arbetstidens begränsning. Tiden för semesterreformens genomförande hör givetvis också till de frågor, som skall övervägas under utredningen.

Slutligen bör vid utredningsarbetet uppmärksammas vissa speciella problem, som sammanhänger med tillämpad eller ifrågasatt särbehandling i semesterhänseende av vissa arbetstagargrupper. Jag tänker bl.a. på lagen den 25 maj 1951 om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete, den s.k. särskilda semesterlagen. Enligt denna lag förvärvar arbetstagare, som i sitt arbete utsättes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne, rätt till dubbelt så lång semester som andra arbetstagare. I skrivelse den 22 april 1955, nr 213, anhöll riksdagen, under åberopande av vad som anförts i andra lagutskottets utlåtande nr 27, att Kungl. Maj:t måtte föranstalta om utredning rörande de hälsorisker, som i vissa fall är förenade med laboratoriearbete, ävensom i fråga om de åtgärder, som kan vidtagas för att undanröja dessa risker. I sitt utlåtande diskuterade andra lagutskottet spörsmålet om sådana åtgärder samt yttrade, att frågan om arbetstidsförkortning och förlängd semester därvid kunde komma i blickpunkten. Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 25 januari 1957 tillkallades en utredningsman för att utreda frågan om skydd mot ohälsa och olycksfall för viss laboratoriepersonal. Utredningsmannen, vars arbete pågår, skall enligt sina direktiv inte ta upp frågan om förlängd semester eller kortare arbetstid för laboratoriepersonal till behandling.

Om semestern för arbetstagare i allmänhet förlänges till fyra veckor om året, uppkommer frågan, huruvida det är lämpligt att genom lagstiftning söka tillgodose det behov av längre semester, som kan föreligga för vissa grupper av arbetstagare. Avgörandet i vad mån ett sådant behov är för handen blir oundvikligen förbundet

med gränsdragningsproblem av mycket grannlaga natur, inte minst med hänsyn till den snabba utvecklingen på det tekniska området. Vad angår den personkrets, som den särskilda semesterlagen avser, kan man peka på det ändrade läge som inträtt till följd av den alltmer ökande industriella användningen av ämnen, som utsänder radioaktiv strålning. De sakkunniga bör därför överväga, om inte tiden kan vara mogen att åt arbetsmarknadsparterna helt överlåta frågorna om längre semester än som följer av den allmänna semesterlagens regler.

Kungl. Maj:t har vidare, *dels* den 21 april 1961 uppdragit åt kommittén att pröva viss i riksdagens skrivelse den 24 mars 1961 (nr 134) upptagen fråga samt för kännedom överlämnat en inom riksdagen samma år väckt motion, *dels* den 6 april 1962 överlämnat riksdagens skrivelse den 27 mars samma år (nr 132) i anledning av vid 1962 års riksdag väckta motioner angående lagen om semester.

I den förstnämnda skrivelsen hade riksdagen, under hänvisning till andra lagutskottets utlåtande nr 14 år 1961, hemställt, *dels* att det uppdroges åt den tillsatta semesterutredningen att pröva den i semesterlagen intagna bestämmelsen om jämställande av sjukdag med dag under vilken arbete utförts, *dels* att en motion med yrkande om förlängning av den lagstadgade semestern till fyra veckor för vissa arbetstagargrupper måtte överlämnas till utredningen för kännedom.

Den senare riksdagsskrivelsen hänvisade till andra lagutskottets utlåtande nr 15 år 1962, vari utskottet anfört vissa synpunkter på frågan om en förlängning av den tid arbetstagare enligt lagen äger tillgodoräkna sig för förvärv av semesterrätt vid frånvaro på grund av havandeskap eller barnsbörd samt på frågan om helgdagars och sedvanliga fridagars inräknande i semester.

Semesterlagstiftningen i övriga nordiska länder

Danmark

Den 1 april 1953 trädde en ny dansk semesterlag i stället för den dittills gällande lagen av år 1938. Huvudprinciperna i 1953 års lag är desamma som i den äldre lagen men vissa betydelsefulla ändringar har ägt rum.

Semesterlagen omfattar principiellt varje arbetstagare, vare sig han är privatanställd eller knuten till det allmänna. Undantag gäller dock i fråga om sådana personer i statens, folkkyrkans eller folkskolans tjänst för vilka särskild lagstiftning införts eller andra regler av motsvarande innehåll likväl uppställts, liksom för vissa speciella grupper av arbetstagare som lärlingar av viss kategori och vinstavlönade fartygsanställda. — Vid tvekan huruvida en person omfattas av lagen eller ej träffas avgörandet av chefen för Arbejds- og Fabrikstilsynet eller — därest avgörandet överklagas — av socialministern.

Semesterlagen stadgar för varje arbetstagare rätt till »ferie med lön» med en och en halv dag för varje månad, under vilken arbetstagaren utfört

arbete i annans tjänst (»pågaeldende virksomhed») under tiden från 1 april till 31 mars (»ferieåret»). Även den kortaste anställning är semesterrättsgrundande och ger alltså principiellt rätt till »ledighet med lön» oaktat ledighet ej utgår i bråkdelar av semesterdagar. Arbetsgivaren är enligt lagen skyldig att i en för varje arbetstagare upprättad »feriemaerkebog» anteckna den tidrymd anställningen varat och den därpå ankommande semesterlönen samt att inleverera densamma genom inköp från postverket av »feriemaerken» (semestermärken), vilka inklistras i boken. När vederbörande arbetstagare skall hålla semester har han sedan rätt att av den arbetsgivare, hos vilken han för tillfället är anställd, erhålla den samlade semesterledighet, som han under föregående ferieår intjänat, eventuellt genom skilda anställningar inom varierande verksamhetsområden och hos olika arbetsgivare. För den intjänade semestertiden äger han i detta sammanhang lyfta det samlade semesterlönebelopp, som av vederbörande arbetsgivare må ha inbetalats för hans räkning. Rätt till semester förvärvas utom för tid varunder arbete bedrives även under semestertid, under sjukdom av högst tre månaders längd per ferieår — förutsatt att vederbörande varit anställd minst ett år inom verksamheten — samt under frånvaro på grund av yrkesskada av högst tre månaders längd — förutsatt att vederbörande varit anställd minst sex dagar hos arbetsgivaren.

Den danska lagen ger ej blott arbetstagaren rätt till semester utan stadgar dessutom en plikt för arbetstagaren att hålla semester. Av semestern skall minst tolv dagar utgå i ett sammanhang under tiden 2 maj—30 september (»ferieperioden») medan överskjutande del av semestern får förläggas utanför ferieperioden i ett sammanhang eller, där hänsynen till produktionen gör det önskvärt, i form av enskilda semesterdagar. Inom den av lagen sålunda bestämda ramen har arbetsgivaren att efter eget skön förlägga semestern för de anställda, varvid varsel dock skall ges senast en månad före semesterns början, om icke »särskilda förhållanden» hindrar detta. Arbetsgivaren har sålunda möjlighet att där han finner omständigheterna påkalla detta förlägga viss semestertid i form av enskilda dagar och att ge kortare varsel före semester än lagen föreskriver. Tvister om det berättigade i arbetsgivarens åtgöranden härvidlag har förekommit. I kollektivavtalsreglerade förhållanden hänskjutes tvisten ofta till någon fast skiljenämnd för vederbörande bransch. I vissa andra fall har efter förfrågan från arbetstagare eller deras organisation Direktoratet for Arbejds- og Fabrikstilsynet gett auktoritativa uttalanden till ledning vid tolkningen av de anförda bestämmelserna.

I fråga om semesterns förläggning gäller undantag från de nu relaterade huvudreglerna *dels* för fartygsanställda, vilka där förhållandena kräver det kan få hela sin semester förlagd till annan tid än ferieperioden, *dels* för i jordbruket anställda, vilka ej kan kräva att av semestern erhålla mer än sex dagar sammanhängande under ferieperioden och tolv dagar under övrig

del av året, varav sex sammanhängande. Undantag kan vidare i form av dispenser från chefen för Arbejds- og Fabrikstilsynet meddelas för särskilda fack eller områden, där arbetets säsongbetonade karaktär motiverar detta. Chefen för Arbejds- og Fabrikstilsynet kan också i andra fall, när »ganske saerlige omstaendigheder i det enkelte tilfaelde» talar därför, tillåta att ferie delas eller lägges utanför ferieperioden.

Under semestern utgår enligt lagens huvudregel gottgörelse med sex och en halv procent av den lön, som utbetalats till arbetstagaren för det arbete, som grundat rätt till semester, dvs. av arbetslönen under kvalifikationsåret, dock att härvid hänsyn icke tages till sådana tillägg till lönen, som ej är inkomstskattepliktiga. Vid beräkning av semesterlön tages hänsyn även till kvalificerande frånvaro på grund av sjukdom eller yrkesskada, dock att de tre första dagarna av varje sjukdomsperiod ej är semesterkvalificerande. Lagen är för närvarande konstruerad på sådant sätt, att den kvalificerande frånvarotiden i anledning av en yrkesskada är begränsad till tre månader, även om samma yrkesskada sträcker sina verkningar in i ett följande kvalifikationsår, medan däremot frånvaro på grund av en och samma »vanliga» sjukdom kvalificerar till semester med semesterlön under tre månader av varje kvalifikationsår. Viss kritik har riktats mot dessa regler, vilka tillfördes lagen efter förslag i folketinget.

Att procentsatsen bestämts till sex och en halv procent och ej till sex procent — motsvarande 18 semesterdagar av 300 arbetsdagar — har uppgetts bero därpå att de arbetstagare, som utnyttjar procentlönesystemet, i stor utsträckning ej har lön under sön- och helgdagar och att viss karenstid som nämnts uppställts för kvalifikation vid sjukdom. En bidragande orsak till den förhållandevis högre procentsatsen synes emellertid även ha varit att parterna på arbetsmarknaden redan under tvåveckorssemesterns tid, dvs. före år 1953, avtalsvis träffat överenskommelser om en halvprocentig förhöjning av procentlönesatsen, något som i sin tur sammanhängt med att sjukdomstid dåmera icke till någon del grundade semesterrätt. Att märka är emellertid att procentsatsens förhöjning ej har sin grund i det förhållandet, att tidigare erhållen semester kvalificerar till ny semester.

En konsekvens av att frånvaro på grund av sjukdom och yrkesskada grundar rätt till ledighet med lön har varit att man måst uppställa en regel om beräkning av den inkomst vederbörande arbetstagare sannolikt skulle ha uppburit, därest han under sådan kvalificerande frånvarotid i stället varit i arbete. Enligt föreskrift i lagen skall semesterlönen för sådan tid beräknas på grundval av vederbörandes förtjänst under den sista månaden före sjukdomens inträde eller yrkesskadans uppkomst. Denna regel har såvitt kunnat utrönas ej vållat sådana svårigheter vid praktisk tillämpning som kunnat förmodas. Avtalsvis har sålunda i betydande utsträckning kunnat träffas överenskommelser om enklare tillvägagångssätt än det av lagen angivna. Här återfinnes exempelvis överenskommelser om att beräkna

semesterlönen på grundval av genomsnittsförtjänsten under hela året eller — än vanligare — på grundval av ett av parterna bestämt belopp motsvarande den normala dagsförtjänsten inom vederbörande bransch. Problemet med sannolikhetsberäkning av lön under kvalificerande sjukdomstid underlättas dessutom genom regeln om tre dagars karenstid, vilken medför att hänsyn ej behöver tagas till de mycket kortvariga sjukdomsperioderna, vilka är de vanligast förekommande.

För sådana arbetstagare, vilka anställts månadsvis eller för längre tid och för vilka på grund därav avdrag på lönen ej göres för sjukdagar, helgdagar o.dyl., ges i stället för procentlön semester med den på semestertiden belöpande lönen (jfr 14 § första stycket svenska semesterlagen). Den semesterberättigade har emellertid alltid rätt att få ut semesterlönen procentuellt beräknad därest han finner detta lämpligare. I så fall utgör procentsatsen emellertid sex procent.

Semesterlönen skall utbetalas till den semesterberättigade i samband med semesterns början. Om icke den fackliga organisation, vilken den anställdes arbetsgivare tillhör, utbetalar semesterlönen eller garanterar denna, ordnas utbetalningen genom ett system med semestermärken (semesterkassa). För det stora flertalet arbetstagare ordnas semesterlöneutbetalningen genom organisationerna och semestermärkessystemet gäller därför blott för färre än en femtedel av alla anställda. Enligt det statliga semesterkassesystemet skall arbetsgivaren i semestermärkesboken vid varje avlöningstillfälle inklistra semestermärken motsvarande sex och en halv procent av den intjänta lönen. Om i lönen ingår kost och logi, skall värdet härav beräknas enligt de för olycksfallsförsäkring givna bestämmelserna. Semestermärkesböcker tillhandahålles arbetstagarna kostnadsfritt på postanstalterna. En semestermärkesbok gäller blott för ett kvalifikationsår. När anställning upphör skall arbetsgivaren i boken anteckna anställningstidens längd, värdet av märken under samma tid — inklusive värdet av märken belöpande på sjukdomstid. Arbetstagaren sammanräknar själv märkena vid tiden för semestern, då arbetsgivaren skall intyga att arbetstagaren är berättigad att från viss angiven dag åtnjuta semester med angivet antal dagar. Arbetstagaren har därefter att inlämna semestermärkesboken på postanstalt, som utbetalar belopp motsvarande inklistrade märkens värde.

Beträffande arbetstagare, som uppbär semesterlön från organisation, är systemet i huvudsak uppbyggt efter samma grundtanke. Feriemärkesboken motsvaras där av semesterkort från vederbörandes arbetsgivare om anställningstid och intjänad semesterlön. Semesterkortsystemet baseras på ett mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden utarbetat standardavtal.

Underlåter arbetstagare att före den 15 mars året efter kvalifikationsårets utgång framställa anspråk på semesterlön, gäller som huvudregel att anspråket förfaller gentemot arbetsgivaren. Semesterlön som icke lyftes före utgången av det år inom vilket semestern skulle ha hållits (dvs. året efter

kvalifikationsåret) tillfaller en särskild »feriefond», vilken — i syfte att förbättra rekreationsmöjligheterna vid semester — administreras av socialministern under medverkan av en särskild nämnd, upptagande representanter för bl.a. ministeriet, Direktoratet for Arbejds- og Fabrikstilsynet, Dansk Arbejdsgiverforening, De Samvirkende Fagforbund, Turistforeningen for Danmark, Dansk Folke-Ferie och Friluftsrådet. Chefen för Direktoratet for Arbejds- og Fabrikstilsynet kan dock ge tillstånd till en senare utbetalning av semesterlön, när det framstår som ursäktligt att beloppet ej lyfts i rätt tid, eller när eljest förhållandena talar till förmån för en senare utbetalning.

Den semesterberättigade är som antytts skyldig att använda de lediga dagarna till semester, och rätten till semesterlön bortfaller för hela semesterperioden därest arbetstagaren under semestern åtager sig avlönat arbete. Arbetsgivaren äger i regel ej mot arbetstagarens fordran kvitta fordran som arbetsgivaren må ha hos arbetstagaren, och arbetsgivaren kan ej genom att under kvalifikationsåret kontant utbetala semesterersättning fritaga sig från skyldighet att utge semesterlön. Varje avtal, varigenom avkall göres från den i lagen stadgade semesterrätten, är ogiltigt, och arbetsgivare, som ingår dylikt avtal, straffas med böter. Med böter straffas också den arbetsgivare, som oaktat framställt krav utan skälig anledning uraktlåter att utbetala vederbörlig semesterlön. Samma straff gäller för arbetstagare, som överlåter sin semesterrätt.

För arbetstagare på fartyg gäller i vissa delar särskilda regler. Ministern för handel, industri och sjöfart har här övertagit de uppgifter som eljest i detta sammanhang ankommer på socialministern eller chefen för Direktoratet for Arbejds- og Fabrikstilsynet. Han äger förordna om sådana undantag från lagens bestämmelser, som kan vara nödvändiga och lämpliga till följd av de för sjöfarten gällande förhållandena.

Norge

Lag om semester infördes i Norge den 1 januari 1948. Dittills fanns semesterbestämmelser i kollektivavtalen och i arbetarskyddslagen, vars regler dock främst hade karaktär av rekommendationer.

Den norska semesterlagens tillämpningsområde är bestämt på i huvudsak samma sätt som den svenska lagens. Lagen omfattar sålunda i princip alla arbetstagare med undantag av de statliga tjänstemännen, arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst samt arbetsgivaren närstående, som är i arbete hos denne. Dessutom gäller emellertid ett undantag för arbetstagare med bisysslor.

Utmärkande för den norska semesterlagen får anses vara, att arbetstagaren genom själva anställningen förvärvar rätt till 18 dagars semester under »ferieåret» — 16 maj till 15 maj — förutsatt att anställningen sker senast den 30 september samma år. Sker anställningen senare har han emellertid ingen rätt till semesterledighet under »ferieåret». Semestern skall normalt

läggas ut med minst tolv dagar under tiden 16 maj—30 september men får för de arbetstagare, som anställs efter den 1 juni »ferieåret» i sin helhet förläggas efter den 30 september samma år. Som framgår av det anförda har arbetsgivaren alltid rätt att förlägga den tredje semesterveckan för sig utanför sommarperioden. För jordbruk och »annan verksamhet, där produktionsmässiga hänsyn gör det nödvändigt att hålla arbetet i gång i största möjliga utsträckning under sommaren», gäller att arbetsgivaren kan lägga hälften av semestern utanför tidrymden 16 maj—30 september. Reglerna om förläggningen av semestern får frångås genom kollektivavtal eller annan överenskommelse. Dessutom är stadgat, att Konungen, »när viktiga samhällsintressen så påkallar», kan bestämma att semestern eller del därav skall förläggas till annan tid än nu sagts.

Lagen stadgar förbud mot förläggning av semester till uppsägningstid, därest denna icke omfattar längre tid än tre månader. Arbetstagaren kan kräva att få semestern förlagd senare under »ferieåret», om han innan semestern börjar visar att han på grund av sjukdom är arbetsoförmögen. Söndagar, som infaller under semestern, samt söndag omedelbart före eller efter semestern räknas icke in i densamma. Detsamma gäller i fråga om helgdagar, om annat icke avtalats.

Beträffande semesterlönen gäller den ordningen enligt norsk lag, att arbetstagare med fast års-, månads- eller veckolön har rätt till full lön för normal arbetstid om han haft anställningen hela kvalifikationsåret. Eftersom rätten till semesterledighet i princip förvärvas oberoende av anställningstidens längd har i stället rätten till semesterlön måst sättas i relation till arbetsinsatsens omfattning. Därför gäller att den arbetstagare med fast tidlön, som haft lön blott en del av kvalifikationsåret, har rätt till semesterlön i förhållande till den tid han haft lön under kvalifikationsåret. Härvid räknas halv månad eller mer som hel månad medan kortare tid ej räknas. Såsom kvalificerande för semesterlön anses förutom tid då arbetstagaren varit i arbete hos arbetsgivaren även tid då arbetstagaren är frånvarande på grund av semester, på grund av arbetsoförmåga vid olycksfall eller sjukdom i högst tre månader, på grund av havandeskap i högst tolv veckor omkring födseln samt på grund av militärtjänst i högst tre månader. Den inskränkningen gäller dock att arbetstagaren för att få tillgodoräkna sig frånvaro som nu nämnts måste återgå i arbetet efter frånvaron. Är han hindrad härifrån till följd av att arbetsgivaren sagt upp honom, får han likväl tillgodoräkna sig semesterlön för den tidrymd arbetsförhållandet bestått.

Beträffande semesterlön för de års-, månads- eller veckoavlönade arbetstagarna gäller vidare, att driftsinskränkning, vilken medfört löneminskning i högst tre månader av kvalifikationsåret, icke föranleder avdrag i semesterlönen. Sådan lön skall utbetalas sista vanliga avlöningsdagen före semestern.

Arbetstagare, som avlönas på annat sätt än det nu berörda, har i anställningsförhållanden, som varar minst sex dagar, rätt till semestergottgörelse

av arbetsgivaren med sex och en halv procent av arbetsförtjänsten under kvalifikationsåret. Att märka är emellertid, att lagen icke innehåller någon regel därom att hänsyn vid bestämmande av semesterlön för här berörda grupper behöver tagas till den tid arbetstagaren varit frånvarande av kvalificerande anledning eller de inkomster han sannolikt då skulle ha uppburit. I jämförelse med vad som gäller för de med fast tidlön för längre tidsenhet avlönade arbetstagarna är övriga arbetstagare sålunda i berörda hänseende sämre ställda. I viss mån uppväges detta genom att vid beräkning av semesterlön i procent av arbetsinkomsten även övertidsersättning inräknas, vilket däremot icke är fallet vid annan beräkning av semesterlön. Dessutom är procentsatsen enligt uppgift så bestämd, att den i någon mån skall motverka de nyssnämnda ogynnsamma verkningarna av procentlönesystemet. I praktiken har dessa verkningar för övrigt kommit att nästan helt elimineras genom en central avtalsuppgörelse mellan parterna på arbetsmarknaden. Enligt denna uppgörelse gäller nämligen, att arbetsgivaren såtillvida har att ta hänsyn till den inkomst arbetstagaren får antagas skola ha uppburit under tid av kvalificerande frånvaro, att till övrig arbetsinkomst vid semesterlönens bestämmande skall läggas den fasta timlön arbetstagaren under sådan frånvaro beräknas ha gått förlustig.

Liksom i Danmark tillämpas i Norge ett statligt semesterkassesystem i huvudsak utformat efter samma linjer. Arbetsgivaren är skyldig att för sina arbetstagare i en särskild semesterbok inklistra semestermärken motsvarande intjänad semesterlön. Enligt överenskommelse på arbetsmarknaden gäller dock att semesterbok ej behöver läggas upp förrän i samband med att en arbetstagares anställning upphör. Vid detta tillfälle skall semesterboken överlämnas till arbetstagaren, vilken dock ej kan erhålla honom tillkommande semestermedel förrän efter den 16 maj semesteråret och då blott mot intyg från arbetsgivaren att han verkligen ämnar uttaga semester. För det fall att arbetstagaren är arbetslös eller av annan orsak ej längre i annans tjänst kan han efter den 1 augusti semesteråret få boken inlöst mot förklaring av »arbetsnämnden» i kommunen att vederbörande efter vad som är känt ämnar uttaga semester.

Semesterboken skall vara inlöst inom ett år efter utgången av det semesterår som semesterlönen gäller. Annars tillfaller denna den statliga Feriefonden. Arbetsgivare kan av vederbörande departement åläggas betala avgift till denna.

Från lagens ordning om semesterlön kan göras undantag genom kollektiva överenskommelser mellan arbetsmarknadens organisationer.

Finland

Finland har den 1 maj 1960 fått en ny lag om arbetstagares semester. Den vilar på i huvudsak samma grund som den dessförinnan gällande av den 27 april 1946.

Semesterlagen omfattar varje arbetstagare, som står i arbetsavtals- eller läroavtalsförhållande till arbetsgivare, med undantag dock för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller erhåller sin lön endast i form av vinstandel. Det har i lagen särskilt utsagts, att den även gäller arbetstagare, vilka samfällt, såsom ett arbetslag, förbundit sig att under arbetsgivarens ledning och uppsikt utföra visst arbete, samt arbetstagare som av dessa med arbetsgivarens samtycke anställts att biträda vid arbetet.

På anhållan av allmän åklagare, statens yrkesinspektör eller arbetsgivares eller arbetstagares centralorganisation bör arbetsrådet avgöra, huruvida visst arbete eller viss arbetstagare omfattas av lagen.

Semesterns längd är beroende av under hur många månader av föregående år — kvalifikationsår 1 april till 31 mars — arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Liksom i Sverige är det en förutsättning för förvärv av semesterrätt, att arbetstagaren varit i arbete minst 16 dagar av månaden. Är förutsättningen uppfylld utgår semester med en och en halv dag för månaden, dvs. högst med 18 dagar för helt år. En kategoriklyvning har emellertid skett i lagen såtillvida, att arbetstagare, vars arbetsförhållande utan avbrott varat minst tio år, äger rätt till två dagars semester för varje månad. Fortgår arbetet för sådan arbetstagare helt kvalifikationsår äger arbetstagaren rätt till en månads semester.

För att ett arbetsförhållande skall anses ha fortgått utan avbrott fordras icke nödvändigtvis, att arbetstagaren faktiskt utfört arbete utan något avbrott. Även om arbetstagare är skyldig att vara i arbete endast någon eller några dagar i veckan, anses nämligen arbetsförhållandet pågå utan avbrott. Arbetsförhållandet anses ej heller ha avbrutits, om företaget byter ägare eller innehavare.

Såsom för semesterrätt kvalificerande arbetstid räknas viss tid då arbetstagaren av skilda anledningar varit hindrad att utföra arbete. Här ifrågakommer först egen semester men även arbetshinder på grund av att de övriga arbetstagarna på arbetsplatsen åtnjutit semester. Vidare nämnes såsom privilegierade frånvaroanledningar *dels* reservövningar eller extra tjänstgöring i det militära, därest arbetstagaren återgått till arbetet omedelbart sedan dylikt hinder upphört, *dels* sjukdom eller olycksfall under högst 75 dagar, *dels* havandeskap eller barnsbörd under högst sex veckors tid, *dels* sådant kommunalt eller annat förtroendeuppdrag, vilket arbetstagaren ej kunnat vägra utföra, *dels* förordnande av myndighet till förhindrande av sjukdoms spridning, *dels* annan orsak, försåvitt arbetsgivaren enligt lag varit skyldig att oaktat arbetstagares frånvaro till denne därunder erlägga lön, *dels* slutligen även permittering av arbetstagare, som skett av orsaker, vilka är oberoende av arbetstagarna och varar högst en månad varje gång.

I semestern inräknas alla dagar utom söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommaraftonen och första maj.

Beträffande förläggningen av semestern gäller enligt lagen att arbetsgiva-

ren bestämmer, när semester skall utgå, dock att denna skall utgå under en lagstadgad semesterperiod, vilken infaller mellan den 2 maj och 30 september, dessa dagar medräknade. Om arbetstagaren samtycker därtill får emellertid semestern förläggas till annan tid under samma kalenderår. Ifråga om arbeten i lantbruket, dess binäringar eller andra sådana arbeten av säsongbetonad natur, i vilka semesterns förläggande till sommaren skulle medföra svårigheter för företagets verksamhet, får även utan arbetstagarens samtycke semestern förläggas till annan tid än den lagstadgade semesterperioden.

Semestern skall utgå i ett sammanhang. Arbetsgivaren är dock, där det för undvikande av avbrott i arbetet är nödvändigt eller arbetstagaren därtill samtycker, berättigad att förlägga den del av semestern som överstiger nio dagar — eller i sådant arbete, där semestern får förläggas utanför semesterperioden, sex dagar — för sig eller i flera delar. Det undantaget gäller likväl, att för arbetstagare, som icke fyllt 16 år, endast den del av semestern, som överstiger tolv dagar, får förläggas för sig.

Är arbetstagaren, när hans semester eller del därav börjar, på grund av sjukdom, barnsbörd eller olycksfall oförmögen till arbete, skall semestern, om arbetstagaren så önskar, uppskjutas till senare tidpunkt. Om möjligt skall i så fall semestern dock beviljas före den 30 september och, där annat ej avtalas, senast före kalenderårets utgång. Angående tiden för semester skall arbetsgivaren enligt huvudregeln underrätta arbetstagaren minst två veckor före semestern eller del därav.

Den finska lagens regler om lön under semester erinrar mycket om de svenska reglerna. Arbetstagare, vars lön utgår per vecka eller längre tidsperiod, erhåller samma lön även för semestertiden. Till annan arbetstagare erlägges som lön för varje semesterdag den genomsnittliga dagslönen för kvalifikationsåret, vilken erhålles genom att den totala utbetalade lönen, med avdrag dock för övertidstillägg och tillägg vid nödarbete, divideras med antalet arbetade dagar under kvalifikationsåret. Till lönen hörande naturaförmåner utgår under semestern oavkortade. Den arbetstagare som under semestern icke utnyttjar honom tillkommande förmån av fri kost, är berättigad att härför erhålla penningersättning, och detta gäller även för söndagar och därmed i semesterhänseende jämställda dagar under förutsättning att kost eljest skulle ha tillhandahållits på dessa dagar. Lön för semestertiden bör erläggas förrän semestern begynner.

Arbetstagare, som enligt arbetsavtalet arbetar så få dagar av en kalendermånad av kvalifikationsåret, att kravet på 16 arbetade dagar icke uppfylles, har under förutsättning att han under hela året arbetat så många dagar som nu sagts, rätt till semesterersättning vid semesterperiodens utgång med sex procent av den lön han under kvalifikationsåret uppburit. När ett arbetsförhållande upphör är arbetstagaren likaledes berättigad till semesterersättning under förutsättning att han utfört arbete i minst 16 dagar under arbets-

förhållandet. För arbetstagare med mindre än 16 arbetade dagar i månaden utgör även här ersättningen sex procent av arbetslönen för sådan arbetstid. I övrigt motsvarar ersättningen lönen för den intjänade semestertiden. I fråga om arbetstagare med rätt till två dagars semester per månad bestämmes härvid antalet semesterdagar efter längden av den tid arbetsförhållandet utan avbrott fortgått. Vid bestämmande av semesterersättning per dag för arbetstagare med vecko- eller månadslön erhålles denna genom division av veckolönen med sex och av månadslönen med 25.

Semesterlön med sex procent av arbetsinkomsten utgår, förutom till de i föregående stycke nämnda arbetstagarna med förkortad arbetstid per månad, till arbetstagare i lastnings- och lossningsarbete, till arbetstagare i skogs- och flottningsarbete, vilka ej står i varaktigt arbetsförhållande, samt till arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem och står i arbetsförhållande till en enda arbetsgivare.

Arbetsgivaren får icke hålla arbetstagaren i arbete under tiden för honom tillkommande semester. I lantbruket jämte binäringar får dock överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas om att arbetstagaren skall hållas i arbete under den del av semestertiden, som överstiger sex dagar. Arbetsgivaren bör härvid senast vid semestertidens utgång till arbetstagaren förutom lönen erlägga semesterersättning för de semesterdagar, vilka arbetstagaren icke erhållit. Därest arbetstagaren under tiden för semestern utför förvärvsarbete i sitt yrke har arbetsgivaren rätt att från arbetstagarens lön avdraga vad arbetstagaren förtjänat genom detta sitt arbete, dock ej mer än vad som utbetalats till honom i semesterlön.

Lagen innehåller stadganden om att arbetstagares rätt till semesterlön eller -ersättning preskriberas efter ett år från utgången av det kalenderår, då semestern bort utgå eller ersättningen erläggas. Vidare föreskrives att avtal, som inskränker arbetstagarens lagenliga förmåner, är ogiltigt. Genom kollektivavtal mellan huvudorganisationer får dock överenskommelser träffas om annat sätt för semesterlöns beräknande och erläggande än lagen stadgar. Har arbetstagare enligt avtal rätt till längre semester än i lagen sägs, skall stadgandena om semester och semesterlön i lagen tillämpas även på den överskjutande semestertiden, om annat ej framgår av avtalet.

På varje arbetsplats, där övervakningen av bestämmelserna om arbetstid ankommer på yrkesinspektionen, rekommenderas arbetsgivare i lagen att föra bok över arbetstagarnas semester och till dem utbetalade semesterlöner och -ersättningar.

Den arbetsgivare som bryter mot lagens föreskrifter genom att icke bereda arbetstagaren semester eller genom att hålla denne i arbete därunder kan straffas med böter. Han är även skyldig att på yrkande av arbetstagaren utöver sedvanlig arbetslön betala dubbel semesterlön för den förlorade semestertiden. Ytterligare ett antal straffbestämmelser finnes. Åtal för förseelser mot lagen väckes av allmän åklagare.

KAPITEL II

Huvuddragen av kommitténs förslag

Utredningsuppdraget har avsett verkställande av en allmän översyn av semesterlagstiftningen i syfte främst att pröva gällande reglers lämplighet i det läge som kan beräknas uppkomma vid en förlängning av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor men även till utrönande av huruvida lagändringar av andra anledningar framstår som befogade.

Kommittén har ansett det vara en i *utredningsuppdraget* given förutsättning för dess arbete att den lagstadgade semestern vid lämplig tidpunkt i en icke alltför avlägsen framtid kommer att förlängas från aderton till tjugufyra dagar om året. Som en följd härav har kommittén icke ansett sig böra närmare pröva lämpligheten i och för sig av en sådan reform. Kommitténs överväganden av lämplighetsnatur i frågor som direkt sammanhänger med semesterns förlängning har därför inskränkt sig till de spörsmål, som har samband med själva förläggningen av en fyraveckorssemester. Härvid har kommittén ägnat intresse bl. a. åt de ekonomiska förutsättningarna vid skilda tänkbara alternativ. I detta hänseende har till ledning tjänat bl.a. en av Industriens utredningsinstitut för kommittén verkställd mindre undersökning om inverkan inom vissa näringsgrenar av en semesterförlängning vid skilda alternativ för semesterns förläggning.

Semesterlagen tillhör *arbetsmarknadens skyddslagstiftning*. Dess syfte är att bereda arbetstagarna ett skydd mot överansträngning genom en tids ekonomiskt tryggad ledighet varje år från det dagliga arbetet. Lagen bygger sålunda på den uppfattningen, att arbetstagarna för att icke i förtid förslitas har behov av att årligen under en längre period koppla av från den vanliga arbetsmiljön. Härigenom kompletterar semestern det skydd som gällande regler om arbetstidens begränsning och söndagsvila bereder. Tillgodoseendet av rekreationsbehovet genom semester utgör ett allmänt intresse med hänsyn till omsorgen om arbetskraften och folkhälsan.

Semesterlagstiftningens antydda grundtanke har brukat karakteriseras i ett ord, *rekreationsprincipen*. I och med att en förlängning av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor om året aktualiseras uppstår emellertid fråga huruvida icke allmänt sett arbetstagarnas rekreationsbehov kan anses vara så väl tillgodosett redan genom den lagstadgade treveckorssemestern att rekreationsprincipen ej behöver strängt upprätthållas med avseende på den fjärde semesterveckan. I detta sammanhang har

framförts tanken att den fjärde semesterveckan efter överenskommelse skulle kunna få utnyttjas i form av en förkortning av den dagliga arbetstiden. På arbetsgivarhåll har även ifrågasatts om icke arbetstagaren borde få laglig möjlighet att genom överenskommelse med arbetsgivaren avstå från den fjärde semesterveckans ledighet med bibehållen semesterlön.

Kommittén har efter närmare övervägande icke ansett den omständigheten att semestern förlänges till fyra veckor böra föranleda några väsentliga avsteg från grundtanken bakom semesterlagstiftningen. Redan i sin nuvarande utformning medger semesterlagen att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar överenskommelse om utläggning av semester i form av enstaka ledighetsdagar. Någon anledning att inskränka denna avtalsfrihet finnes icke, oaktat det med semestern avsedda rekreationssyftet måhända synes bli bäst tillgodosett därest semestern icke splittras i alltför stor utsträckning. I den mån överenskommelser om semester i form av lediga dagar kommer att träffas får de emellertid antagas huvudsakligen avse en mindre del av densamma; måhända blir stundom den fjärde semesterveckan utnyttjad för utläggande av några fria lördagar. Häremot synes intet vara att erinra. Rekreationsvärdet av en weekendledighet torde städse vara påtagligt. Skulle emellertid parterna ges rätt att avtala om semesterns uttagande i form av förkortning av den dagliga arbetstiden kunde enligt kommitténs uppfattning följden bli att semesterreformen förfelade sitt syfte. Det torde nämligen vara uteslutet att en förkortning av den dagliga arbetstiden skulle kunna tillgodose det för semestern specifika syftet att skänka arbetstagaren möjlighet att mer effektivt avkoppla från arbetet och söka stimulans i annan miljö än arbetsortens. Kommittén har icke ansett sig kunna förutsätta att det från rekreationssynpunkt alltid skulle vara likgiltigt om viss semesterledighet utbyttes mot arbetstidsförkortning i stället för att uttagas i form av hela ledighetsdagar.

Det nu anförda ger en antydan även om kommitténs inställning till tanken att ge arbetstagaren rätt att efter överenskommelse med arbetsgivaren avstå från viss semesterledighet med bibehållen semesterlön. Man torde ej kunna utgå från att den fjärde semesterveckan från rekreationssynpunkt skulle sakna värde, även om den till äventyrs av ekonomiska skäl ej alltid kunde utnyttjas på ett i allo lika tillfredsställande sätt som den övriga semestertiden.

Arbetsgivaren äger enligt gällande semesterlag med viss inskränkning bestämma när den anställdes semester skall utgå. Semestern bör om arbetstagaren ej annat begär förläggas till sommartid och skall utgå i ett sammanhang, om icke överenskommelse träffas om en uppdelning därav. Kommittén har i enlighet med sitt uppdrag undersökt om skälen för arbetstagarens ovillkorliga rätt att erhålla *semestern i en följd* kan anses lika starka vid en förlängning av semestern till fyra veckor som hittills eller om man, i likhet med vad som tidigare under en följd av år gällde enligt semester-

lagen, kan medge arbetsgivaren rätt att dela upp semestertiden utan att arbetstagarens samtycke därtill kräves. Arbetsmarknadens parter har genom enkät beretts tillfälle uttala sig i denna fråga. De har därvid haft att välja mellan tre olika alternativ för förläggningen av den fjärde semesterveckan i det fall att överenskommelse ej kan träffas om annan ordning. Enligt det första av de tre alternativen (alt. 1) medför den fjärde semesterveckan ej någon ändring i reglerna om semesterns förläggning. Delning av semestertiden kommer då i fråga endast efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det andra alternativet (alt. 2) innebär, att arbetsgivaren erhåller rätt att även utan arbetstagarens samtycke förlägga en av semesterns fyra veckor till annan tid än den övriga semestern. Vad gäller det tredje alternativet (alt. 3) utgör detta blott en utveckling av det andra alternativet; enligt detta får arbetsgivaren rätt att utan arbetstagarens samtycke uppdela den fjärde semesterveckan på enstaka dagar.

I praktiskt taget samtliga uttalanden från arbetsgivarsidan har betonats nödvändigheten för arbetsgivaren att själv kunna bestämma om delning av semestern. Som en följd härav har alternativ 1 bestämt avstyrkts. En klar majoritet har uttalat sig till förmån för alternativ 3. Svenska arbetsgivareföreningen jämte vissa andra organisationer på arbetsgivarsidan har yrkat, att delningsrätten måtte utsträckas att avse ej blott den fjärde veckan utan även den tredje semesterveckan. Som grund för yrkandet har åberopats att man inom betydande delar av industrin kunde räkna med påtagliga tekniska och ekonomiska olägenheter för produktionen, därest semestern komme att förläggas i en följd, särskilt om semestern skulle uttagas under sommaren. De till Landsorganisationen anslutna förbunden liksom tjänstemännens organisationer har å andra sidan i betydande utsträckning uttalat sig till förmån för alternativ 1. Härvid har främst framhållits, att rekreationsbehovet bäst tillgodosåges genom en till sommaren förlagd sammanhängande semester. Om semestern delades innebure detta ökade kostnader för arbetstagare, som ville tillbringa semestern annorstädes än på hemorten. Arbetsgivarens intresse av att dela semestern i de fall, där produktionsförhållandena påfordrade det, kunde med visshet tillgodoses genom överenskommelser mellan berörda parter. Eftersom arbetsgivaren hade rätten att bestämma tidpunkten för semestern ägde han där skäl härför förelåg möjlighet att åvägabringa sådana överenskommelser, eftersom han eljest måhända skulle se sig nödsakad att förlägga hela semestern till en för arbetstagaren mindre lämplig tid av året.

Kommittén har icke låtit utföra någon undersökning av enskilda arbetstagares önskemål med avseende på de olika alternativen för en förläggning av den fjärde semesterveckan. Intresset bland de anställda för en delning av semestern, exempelvis i tre veckor på sommaren och en vecka under annan tid, kan dock ej antagas bli helt obetydligt.

Vid bedömande av frågan om arbetsgivaren ånyo bör medges rätt att en-

sidigt dela upp semestern har kommittén till en början med utgångspunkt från den grundläggande rekreationstanken ansett sig böra utmönstra det tredje alternativet, enligt vilket arbetsgivaren skulle äga rätt att utan arbetstagarens samtycke uppdela den fjärde semesterveckan i enstaka dagar. Som redan påpekats kan semester förlagd till enstaka ledighetsdagar allmänt sett ej antagas tillgodose det med semesterbegreppet åsyftade specifika rekreationsintresset i samma utsträckning som en ledighetsperiod omfattande flera dagar i en följd och arbetsgivaren bör därför ej ha rätt att utan arbetstagarens samtycke splittra semestern på detta sätt. Likaså har kommittén ansett sig böra avstyrka rätt för arbetsgivaren att uppdela semestern i två perioder om två veckor vardera, då en sådan lösning synes innebära en relativ försämring för arbetstagaren i förhållande till vad som redan nu gäller och arbetstagarnas möjligheter att få en lång ledighet under sommartid därigenom kunde minska.

Vad härefter beträffar frågan huruvida rekreationsbehovet tillgodoses bättre genom en sammanhängande fyraveckorssemester än genom en semester, uppdelad på två perioder, av vilka en omfattar tre veckor och den andra en vecka, torde några säkra bedömanden ej kunna göras. Med visst fog kan ifrågasättas om ej arbetstagaren normalt får antagas återhämta sig så väl under tre veckors sammanhängande semester, att en fjärde semestervecka i omedelbar anslutning till den övriga semestern i allmänhet från rekreationssynpunkt saknar större betydelse. Sannolikheten kan i stället tänkas tala för att en arbetstagares behov av återhämtning bättre tillgodoses om den fjärde semesterveckan förlägges för sig till annan del av året än den övriga semestertiden, allra helst om den uttages på senvintern eller våren. Av betydelse vid bedömandet härav måste emellertid vara vilka möjligheter den enskilde arbetstagaren får antagas ha att på ett tillfredsställande sätt utnyttja semestern om denna förlägges enligt det ena eller det andra alternativet.

Kommittén har med hänsyn till det anförda icke ansett sig kunna draga någon bestämd slutsats beträffande vilken förläggningsform av de båda sist diskuterade som kan anses äga de största fördelarna från rekreationssynpunkt. Vad härefter beträffar de produktionsmässiga nackdelarna av en sammanhängande fyraveckorssemester synes vidtagna sonderingar ge vid handen, att dessa kan bli beaktansvärda inom vissa delar av näringslivet, främst då inom sådana grenar, där verksamheten har sin tyngdpunkt förlagd till sommaren eller är av service-karaktär. Svårigheter kan även tänkas uppstå för industri med kontinuerlig drift samt för vissa exportnäringar. Ett stort problem för företag inom sagda kategorier erbjuder anskaffandet av semestervikarier. Förhållandena förefaller emellertid skifta betydligt olika företag sinsemellan. Detsamma synes vara fallet ifråga om den väntade kostnadsökningen vid en förlängning av semestern till fyra veckor. Även inom tämligen homogena branscher förefaller variationerna här kunna bli stora.

Frågan huruvida produktionsmässiga skäl bör föranleda att arbetsgivaren beredes möjlighet att på egen hand uppdela de anställdas semester är enligt kommitténs mening i hög grad avhängig av vilka antaganden som kan göras beträffande sannolikheten för frivilliga överenskommelser om semesterdelning i sådana fall då produktionens intresse påfordrar det. Ej heller härvidlag kan några absolut säkra bedömanden göras. Det förhållandet att arbetsgivaren har rätten att bestämma tidpunkten för semestern måste emellertid antagas i betydande grad medverka till åvägabringandet av sådana överenskommelser. Inom exempelvis handeln synes i stor utsträckning förekomma, att överenskommelser om semesterdelning träffas med hänsyn till att många anställda eljest riskerar att få hela sin semester förlagd till annan tid än sommaren. Den omständigheten att intresset för en delning av semestern vid en förlängning av densamma till fyra veckor måste antagas bli ganska betydande även på arbetstagarsidan bidrager även till uppfattningen, att arbetsgivaren kommer att kunna få till stånd delning av semestern i det stora flertalet fall då sådan är motiverad av hänsyn till produktionen.

Efter noggrant övervägande har kommittén ansett sig böra fästa avgörande betydelse vid det sist anförda. Lagens nuvarande regler om semesterns förläggning innebär en sådan maktfördelning, att förläggningsfrågan enligt kommitténs uppfattning synes kunna lösas på ett väsentligen tillfredsställande sätt utan att arbetsgivaren erhåller någon självständig delningsrätt. Kommittén har därför avstått från att härvidlag föreslå någon ändring i lagens regler.

Begreppet semester brukar definieras som ledighet med bibehållna löneförmåner. Som villkor för förvärv av rätt till semester gäller att arbetstagaren skall ha utfört arbete på minst 16 dagar i en månad för arbetsgivarens räkning (16-dagarsregeln). Den gottgörelse vartill arbetstagaren under semestern är berättigad är beroende av hur han avlönas. Uppbär han månads- eller veckolön äger han rätt till »den å semestertiden belöpande lönen». Är han avlönad på annat sätt bestämmes lönen för varje semesterdag med hänsyn till den genomsnittliga dagsförtjänsten under de dagar, då arbete utförts under kvalifikationsåret. Frågan hur många semesterdagar arbetstagaren under ett kvalifikationsår intjänar är alltså beroende av antalet dagar på vilka arbete utförts; samma faktor inverkar på storleken av lönen under semesterdagarna för de arbetstagare, som ej avlönas med månads- eller veckolön.

Lagens regler om *kvalifikation för semester och lön under densamma* har kommit att vålla problem vid tillämpningen i och med att en tendens till koncentration av veckoarbetstiden till fem i stället för sex vardagar blivit märkbar. Den allmänna förkortning av arbetstiden från 48 till 45 timmar i veckan, vilken under slutet av 1950-talet successivt genomförts i

vårt land, har i betydande utsträckning uttagits i form av ett växlande antal fria lördagar. Oftast har denna befrielse från lördagsarbete utgjort resultatet av överenskommelser om att arbetstid, vilken tidigare varit förlagd till lördagar, överflyttats till en eller flera andra vardagar.

Mot bakgrund härav har det tett sig naturligt att hävda, å ena sidan att arbetstagaren ej bör göra någon förlust från kvalifikationssynpunkt till följd av »omfördelningen» av arbetstiden, å andra sidan att arbetsgivaren ej bör göra någon förlust från semesterlönesynpunkt genom samma omfördelning. Bibehålles den nuvarande 16-dagarsgränsen i 7 § semesterlagen innebär detta att det stora flertalet arbetstagare med lediga lördagar normalt behöver inneha samma anställning några dagar längre i månaden än tidigare för att förvärva semesterrätt för samma månad. Dessutom krymper marginalen mellan antalet arbetsdagar och det för semesterkvalifikation erforderliga antalet »arbetade» dagar med något ökad risk för förlust av semesterrätt som följd. Bibehålles å andra sidan regeln om semesterlön i genomsnitt av inkomsten under de dagar då arbete utförts innebär detta att en arbetsgivare, som genom omfördelning av arbetstiden medverkat till utläggande av fria lördagar, får betala högre lön per semesterdag än om samma arbetstid alltjämt uttagits på lördagarna; vid uträkning av genomsnittslönen sjunker nämligen antalet dagar i nämnaren men icke arbetsinkomsten i täljaren. I det läge som sålunda uppstått synes såväl 16-dagarsregeln som det i 14 § andra stycket av lagen stadgade systemet för beräkning av semesterlön (nedan kallat genomsnittslönesystemet) böra revideras.

Skilda alternativ till lösning av de problem, som uppstått i fråga om lagens kvalifikations- och semesterlöneregler, har övervägts. Vissa alternativ har vid närmare undersökning visat sig mindre lämpliga. Detta har varit fallet bland annat med ett förslag att som kvalifikationsnorm i lagen införa ett timmått i stället för det nuvarande dagmåttet. Det har ej heller visat sig möjligt att — i anslutning till en existerande central överenskommelse mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen — konstruera något förslag till ändring av den nuvarande 7 § semesterlagen, vilket samtidigt även skulle lösa de svårigheter, som uppstått vid tillämpningen av genomsnittslönesystemet.

Kommittén har stannat för att föreslå å ena sidan en jämkning i 16-dagarsregeln, som delvis sammanhänger med att antalet semesterdagar avses öka från en och en halv till två per månad, å andra sidan ett system med — i huvudsak — semesterlön i procent av arbetsinkomsten under kvalifikationsåret för de i andra stycket av nuvarande 14 § semesterlagen avsedda arbetstagarna (nedan kallat procentlönesystemet).

Vad först gäller ändringen i kvalifikationsregeln föreslås arbetstagaren erhålla rätt till två semesterdagar i månaden efter 15 dagar, varunder arbete utförts för arbetsgivarens räkning. Dessutom föreslås emellertid att

arbetstagare, vilken utfört arbete för en och samma arbetsgivares räkning på färre än 15 men fler än sju dagar i månaden skall äga rätt till en semesterdag för den månaden. Anledningen till att antalet kvalificerade dagar för full semesterrätt ej underkastas någon betydande ändring medan i stället en »trappstegskvalifikation» införts beträffande de på en månad belöpande semesterdagarna är i korthet följande. Även om fria lördagar tillämpas året om, kan den heltidssysselsatte arbetstagaren icke för någon månad förlora den därpå belöpande rätten till semester med mindre han är frånvarande av icke kvalificerande anledning någon del av månaden. Sedan frånvaro vid vanlig sjukdom gjorts kvalificerande inom vissa gränser har risken för att arbetstagaren oförskyllt skall gå miste om semesterrätt till följd av frånvaro minskat betydligt. Å andra sidan finns alltjämt betydande grupper av arbetstagare, som med gällande kvalifikationsregler endast undantagsvis förvärvar rätt till semester. Här kan ifrågakomma arbetstagare med intermittent arbete såsom exempelvis stuveriarbetare utan fastare anknytning till arbetsgivaren eller arbetstagare i verksamhet av typisk korttidskaraktär såsom vissa anställda inom hotell- och restaurangnäringen. Kommittén har ansett det angeläget att söka bereda dessa grupper förmån av semester i större utsträckning än som tidigare varit möjligt. Genomföres ändringsförslaget innebär detta också att en arbetstagare, vilken slutar en anställning den 15:e i en månad för att omedelbart tillträda en annan anställning — något som bland tjänstemän ej inträffar så sällan — blir berättigad till en semesterdag i vardera anställningen för ifrågavarande månad, vilket måste uppfattas som en fördel.

Vad så beträffar lagens semesterlöneregler i nuvarande 14 § motiveras kommitténs ståndpunktstagande härvidlag främst av en strävan att åstadkomma en ordning, som ifråga om de arbetstagare, vilka ej uppbär månads- eller veckolön, tillgodoser semestertankens grundläggande syfte — att bereda arbetstagaren ledighet med i huvudsak samma lön som om arbete utförts. Regeln i lagrummets första stycke om lön under semester för de månads- och veckoavlönade ger uttryck åt denna grundtanke och utgör lagens huvudstadgande såvitt gäller lön under semester. I förhållande härtill brukar det andra styckets bestämmelser karakteriseras som »hjälpregler». Avsikten har emellertid uppenbarligen varit att beträffande där avsedda arbetstagare såvitt möjligt nå ett resultat motsvarande det med huvudregeln åsyftade. I allmänhet synes också genomsnittslönesystemet — om man bortser från vissa avvikelser med hänsyn till förekommande inkomstfluktuationer under kvalifikationsåret eller mellan detta och semesteråret — ha fungerat på avsett sätt. Med hänsyn till att semesterlönen i andra styckets fall beräknas *för varje semesterdag*, medan semesterlönen i första styckets fall avses motsvara lönen *under semestertiden*, är det emellertid en nödvändig förutsättning för uppnåendet av ett sådant resultat, att arbetstagaren, därest han varit i arbete under semestertiden, skulle ha utfört arbete på samtliga

vardagar. Omfattar hans arbete normalt icke mer än exempelvis fem vardagar i veckan, uppstår nämligen under semestertiden — såsom ovan antytts — en lönemässig överkompensation därigenom att semesterlön kommer att utgå även för den sjätte vardagen i veckan. Motsvarande är icke fallet för de månads- och veckoavlönade, vilket måhända tydligast belyses av den huvudregeln kompletterande bestämmelsen i 20 § första stycket av gällande semesterlag, enligt vilken vid beräknande av semesterersättning per dag månadslön skall divideras med 25 samt veckolön med sex.

I betraktande av den utveckling som på senare år kunnat spåras mot ett allt flitigare utnyttjande av den genomförda arbetstidsförkortningen i form av lördagsledighet har det sålunda tett sig angeläget att söka omforma reglerna i 14 § andra stycket semesterlagen så att de kommer att stå i bättre överensstämmelse med grundtanken i lagrummets första stycke. En sådan reform har bedömts kunna bli av bestående värde, därest en av arbetstidens förläggning i det enskilda fallet oberoende formel för semesterlönens bestämmande kunnat uppställas. Från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll har härvid, främst av praktiska skäl, föreslagits att semesterlönen i andra styckets fall skulle bestämmas till viss procentuell andel av arbetsinkomsten hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Om vid bestämmande av procentsatsen till utgångspunkt tages den andel i vardagarna under året som motsvaras av det totala antalet semesterdagar därunder, fullföljes i möjligaste mån grundtanken att arbetstagaren skall ha den på semestertiden belöpande lönen, dock att naturligtvis denna lön hänför sig till förhållandena under kvalifikationsåret och ej under semesteråret.

Genom införandet av ett procentlönesystem vinnes den fördelen, att arbetstagarens semesterlön alltid blir direkt proportionell i förhållande till arbetsinsatsen, oavsett hur arbetstiden förlägges. Hittills förekommande ojämnheter i detta hänseende undvikes då i fortsättningen. Det är att förmoda, att ett sådant regelsystem skall visa sig bättre lämpat efter förhållandena än det nuvarande. Utvecklingen har gått därhän att man av praktiska skäl i ett betydande antal fack träffat överenskommelse om annan ordning för semesterlönens beräkning än den i lagen stadgade. De arbetstagargrupper som, om ett procentlönesystem införes, kan tänkas komma i ett förhållandevis sämre läge än om det nuvarande systemet bibehålles är också obetydliga.

Rätten till semester är som nämnts i princip beroende av antalet dagar per kalendermånad av kvalifikationsåret, på vilka arbete utförts för arbetsgivarens räkning. Kommittén har emellertid av praktiska skäl ansett procentlönesystemet ej lämpligen böra kompliceras genom föreskrift, att hänsyn vid bestämmande av semesterlön uteslutande får tagas till inkomst, som belöper på tid vilken kvalificerat till semester enligt 7 § semesterlagen. Den överkompensation vilken kan tänkas bliva följden av att semesterlön i princip föreslås skola beräknas på arbetsinkomsten under kvalifikations-

året — förutsatt att arbetstagaren förvärvat rätt till någon tid av semester — synes dock endast i mycket sällsynta undantagsfall kunna bliva av beaktansvärd omfattning. Intresset av en praktiskt lämplig utformning av procentlönereglerna har därför härvidlag ansetts böra överväga.

Ett procentlönesystem synes medföra den konsekvensen i förhållande till rådande ordning, att hänsyn vid beräkningen av semesterlön alltid måste tagas till den inkomst vederbörande arbetstagare skulle hava uppburit under sådan tid, då han varit frånvarande av semesterkvalificerande anledning. De praktiska olägenheterna härav är visserligen i och för sig beaktansvärda men bör icke överdrivas. Erfarenheterna från grannländerna Danmark och Norge visar att svårigheter vid tillämpningen av i detta hänseende uppställda regler endast sällan förekommer. Dessa svårigheter synes i stor utsträckning kunna undvikas genom frivilliga överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden.

Kommittén har stannat för att föreslå att semesterlön för de i andra stycket av nuvarande 14 § semesterlagen avsedda arbetstagarna skall beräknas till åtta och en halv procent av arbetsinkomsten under de månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger eller vilka infallit sedan semesterrätt hos arbetsgivaren uppkommit. Procentsatsen åtta svarar mot semesterdagarnas antal bland vardagarna. Med hänsyn till att semestertid anses kvalificerande för semester och arbetstagaren avses skola förvärva fyra veckors semester genom 48 veckors arbete under året bör dock procentsatsen sättas högre.

För de s. k. *okontrollerade arbetstagarna,* dvs. arbetstagare som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, föreslår kommittén att samma procentsats tillämpas som ifråga om de nyssnämnda arbetstagarna men förordar dessutom — med hänsyn främst till den förutsatta omläggningen av kvalifikationssystemet för övriga arbetstagare — att särskild semesterlön hädanefter skall åtnjutas på varje inkomst av okontrollerat arbete, oavsett inkomstens storlek. I samband härmed föreslås även viss ändring i reglerna för de fall att arbetstagare en månad utför såväl »kontrollerat» som okontrollerat arbete.

Lagens skydd för arbetstagarens rätt till semester är som nämnts utformat i syfte att tillförsäkra arbetstagaren viss tids årlig ledighet från arbetet med bibehållna löneförmåner. Avsteg från grundtanken att semesterförmånen skall utgöras av ledighet med lön har emellertid enligt gällande lag ansetts böra göras för det fall, att arbetstagarens anställning upphör innan han blivit i tillfälle att åtnjuta den semester, vartill han förvärvat rätt, ävensom i fråga om de okontrollerade arbetstagarna. Rätten till semester förvandlas för de nu nämnda kategorierna av arbetstagare till en rätt av rent ekonomisk art; arbetstagaren erhåller *semesterersättning* med belopp mot-

svarande vad han skulle ha uppburit i lön under semestern respektive *särskild semesterlön* efter vissa normer. Vad beträffar semesterersättningsfallen övervägdes i samband med tillkomsten av nuvarande lag om semester noggrant möjligheten att tillskapa en ordning med semesterkassor eller liknande, varigenom intresset av att arbetstagarens intjänade semesterlönemedel verkligen komme till användning för semesterändamål kunde tillgodoses i görligaste mån. Lagstiftaren avstod emellertid, främst av praktiska skäl, från att söka genom något centralt ingripande dirigera dispositionen av de medel, vilka utbetalas som semesterersättning.

Kommittén har ånyo övervägt huruvida ett semesterkassesystem liknande det i Norge eller Danmark tillämpade borde införas i Sverige. Erfarenheterna från grannländerna visar emellertid att en anordning av antytt slag ger upphov till påtagliga administrativa besvärligheter utan att medlens användande för semesterändamål fördenskull tillförlitligen garanteras. Under dessa förhållanden har kommittén icke funnit anledning att härvidlag föreslå någon ändring i gällande regler. Semesterersättning avses alltså i likhet med för närvarande skola utbetalas senast viss kortare tid efter anställningens upphörande.

Vad gäller *tidpunkten för utbetalande av semesterlön* till arbetstagare som åtnjuter ledighet från arbetet eller förutsättes komma att åtnjuta semester på detta sätt, har kommittén emellertid, främst mot bakgrund av att kommittén för betydande arbetstagargrupper föreslår ett system med semesterlön i procent av arbetsinkomsten, ansett sig böra förorda, att lagen ger tydligt uttryck åt tanken att semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern. Måhända kunde eljest, med hänsyn till att procentlönesystemet underlättar semesterlönens beräknande i förväg, befaras att överenskommelser träffades om semesterlön i form av tillägg till den ordinarie arbetslönen. En sådan ordning för semesterlönens utbetalande synes icke stå i bästa överensstämmelse med grundtankarna bakom semesterlagen.

Samtidigt som kommittén i olika tidigare antydda hänseenden velat understryka vikten av att semesterförmånen för alla arbetstagare, som beredes semesterledighet, verkligen kan utnyttjas för rekreation, har kommittén emellertid även velat betona *semesterförmånens karaktär av intjänad lön* i alla de fall, då det av en eller annan anledning ej blir fråga om att uttaga semesterledighet under anställningstiden. Lagstiftaren intog ursprungligen den ståndpunkten, att där intet rekreationsbehov kunde förutsättas vid tiden för en anställnings upphörande ej heller någon rätt till semester borde föreligga. Denna inställning tog sig bland annat uttryck däri att dödsbo efter avliden arbetstagare ej ansågs kunna göra gällande den avlidnes anspråk på intjänad semester samt att arbetstagare, vilken trädde i pension, blev utesluten från möjligheten att utkräva »intjänad» semesterförmån. Samma inställning torde kunna spåras i lagens regler i 9 och 21 §§ beträffande arbetstagare, vilken hos en och samma arbetsgivare övergår från

anställning med föregående år som kvalifikationsår till anställning med löpande kvalifikationsår. Endast i mycket begränsad utsträckning bereder lagen nämligen sådan arbetstagare möjlighet att tillgodonjuta den vid övergången redan intjänade semesterförmånen.

I fråga om *semesterersättning vid dödsfall och pensionering* vidtogs i 1945 års semesterlag den ändringen, att rätt till ersättning tillerkändes den avlidnes rättsinnehavare respektive pensionären, den sistnämnde dock med viss begränsning. Kommittén har ansett sig, till fullföljande av tanken att semesterförmånen, när semesterledighet ej kan uttagas, utgöres av intjänad lön, böra förorda, att den nu nämnda reduktionsregeln slopas, då det enligt kommitténs uppfattning saknas anledning att i lagen skilja på det fall att arbetstagaren slutar sin anställning på grund av att han pensioneras och det fall att hans anställning upphör av annan anledning. Vad härefter gäller det fall, att ett *system med föregående år som kvalifikationsår utbytes mot en ordning med löpande kvalifikationsår* förordar kommittén, att arbetstagarens intjänade semesterförmån vid övergången skall avlösas genom semesterersättning. De nuvarande reglerna kan nämligen för vederbörande arbetstagare medföra en icke ringa förlust av redan intjänad semesterförmån, vilket mot bakgrund av det nyss anförda ansetts böra undvikas.

Den arbetstagare, vilken med stöd av lagens regler förvärvat rätt till semesterförmån bör sålunda enligt kommitténs mening ej gå förlustig denna förmån av den anledningen att något akut rekreationsbehov ej kan antagas behöva bli tillgodosett vid tiden för anställningens upphörande eller i en därmed jämförlig situation. Vid bedömande av under vilka förhållanden semesterrätt skall kunna förvärvas synes däremot hänsyn generellt böra tagas till om förhållandena verkligen får antagas medföra behov av rekreation. Lagens principiella inställning är att semesterrätten förvärvas successivt genom arbete. I vissa hänseenden har emellertid undantag härifrån stadgats med hänsyn till att *frånvaro från arbetet* av skilda anledningar ansetts hos arbetstagaren ackumulera ett behov av rekreation i samma mån som om arbetstagaren varit i arbete under motsvarande tid. Så har ansetts vara fallet med frånvaro på grund av sjukdom, havandeskap och militärtjänst, allt dock endast under begränsad tid.

Fråga har uppstått om viss utvidgning av kvalifikationsreglerna. Sålunda har inom kommittén övervägts om icke sådan tid, då arbetstagare blir ställd utan arbete av den anledningen att *övriga arbetstagare på samma arbetsplats* åtnjuter *gemensam semester,* bör få räknas honom tillgodo som kvalificerande. Förslag har också väckts att den *kvalificerande havandeskapstiden* utsträckes från tre till sex månader, dvs. att omfatta samma tidrymd som arbetstagares lagliga uppsägningsskydd vid havandeskap och barnsbörd samt — efter den 1 januari 1963 — barnaföderskas rätt att uppbära tilläggspenning på grund av moderskapsförsäkringen. Kommittén har

emellertid ansett sig böra avstå från att i antydda hänseenden föreslå någon ändring i nu gällande kvalifikationsregler. Den arbetstagare som måste avstå från arbetet på grund av att övriga arbetstagare har semester kan ej antagas under sådan frånvaro få sitt behov av rekreation nämnvärt ökat. Mellan lagstiftningen om uppsägningsskydd vid havandeskap samt om moderskapsförsäkring å ena sidan samt semesterlagens regler om kvalificerande frånvaro å andra sidan synes icke sådant samband föreligga, att vad som föreskrivits om uppsägningsskydd respektive tilläggspenning i och för sig utgör tillräcklig anledning att utvidga den i 7 § andra stycket semesterlagen stadgade rätten att få i semesterhänseende tillgodoräkna sig viss frånvaro vid havandeskap eller barnsbörd. Att märka är härvidlag även att den privilegierade frånvarotiden vid vanlig sjukdom enligt lagen icke överstiger 90 dagar.

Kommittén har i flera hänseenden haft att taga ställning till frågor som sammanhänger med lagens sist antydda regler med avseende på arbetstagares frånvaro från arbetet i anledning av sjukdom. Enligt gällande regler kan en arbetstagare räkna sig tillgodo *frånvaro på grund av sjukdom under högst 90 dagar om året* samt all därefter följande frånvaro på grund av yrkesskada. Reglernas konstruktion innebär att frågan i vilken utsträckning en arbetstagares frånvaro i anledning av vanlig sjukdom blir kvalificerande för semester är beroende av i vilken mån han tidigare under samma år varit frånvarande på grund av yrkesskada. Detta har uppfattats som otillfredsställande och föranlett framställning om ändring. Med hänsyn till grunderna för den lagändring år 1954, varigenom de 90 kvalificerande sjukdagarna infördes i semesterlagen, förefaller emellertid icke befogat att i förevarande hänseende nu vidtaga någon ytterligare ändring. Reglerna har anpassats efter yrkesskadeförsäkringens samordningsregler och synes ej kunna ändras utan att denna anpassning, vilken för reglernas praktiska tillämpning är väsentlig, går förlorad.

Ett problem som sammanhänger med arbetstagarens rätt att årligen tillgodoräkna sig viss sjukdomstid såsom i semesterhänseende kvalificerande erbjuder de *långtidssjuka*. Enligt gällande lag kan arbetsgivare se sig nödsakad att under en lång följd av år utbetala semesterlön till en arbetstagare, som på grund av sjukdom är förhindrad att utföra arbete åt honom. Till undvikande härav kan arbetsgivaren känna sig föranlåten att avskeda arbetstagaren, en åtgärd som från andra synpunkter måhända ter sig olämplig. Kommittén har med hänsyn bl.a. till de nya regler, som från och med den 1 januari 1963 gäller om förtidspension, ansett sig böra föreslå en regel i 7 § av innebörd, att rätten att tillgodoräkna sig sjukdomstid såsom kvalificerande för semester förloras, sedan arbetstagaren under två år i en följd efter utgången av det kvalifikationsår, då arbete sist utfördes, varit frånvarande på grund av sjukdom.

Ett spörsmål som kommittén även ägnat intresse sammanhänger med

frågan om *förbud för arbetsgivaren att förlägga semester till sjukdomstid eller annan tid av semesterkvalificerande frånvaro.* Enligt gällande lag är arbetsgivaren hindrad att utan arbetstagarens medgivande förlägga semester till tid, då arbetstagaren är sjuk, förutsatt att sjukdomen inträffat före semesterns inträde, eller av annan privilegierad anledning frånvarande från arbetet. Semestern får dock alltid förläggas till tid då arbete ej finnes att tillgå hos arbetsgivaren. Förslag har väckts, att sjukdom som inträffar under semester skall bryta densamma och arbetstagaren sålunda vid senare tillfälle beredas tillfälle erhålla den genom sjukdomen förlorade semestertiden, samt att arbetsgivares rätt att förlägga en av kvalificerande anledning frånvarande arbetstagares semester till tid, då arbete ej finnes att tillgå, måtte förklaras icke avse tid då företaget hålles stängt för gemensam semester. Kommittén har emellertid efter noggrant övervägande funnit sig icke böra föreslå några ändringar i de gällande reglerna. Frågorna har bedömts vara av den arten att de bättre lämpar sig för överenskommelser mellan vederbörande avtalsparter än för någon generell lagstiftningsåtgärd.

De ändringar i gällande semesterlag, vilka kommittén sålunda och i övrigt förordar, är väl icke av den karaktären och omfattningen att de i och för sig nödvändiggör framläggandet av förslag till en ny semesterlag. Det naturliga skulle väl då kunna anses vara att i stället förorda genomförandet av erforderliga lagändringar. Som emellertid ej mindre än fyra paragrafer föreslås skola utgå ur lagen samt vissa föreslagna stadganden helt saknar motsvarighet i gällande lag har kommittén — främst av praktiska skäl — ansett lämpligast att framlägga förslag till en ny lag om semester.

KAPITEL III

Lagstiftningens tillämpningsområde

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Enligt 1 § äger semesterlagen tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten för vilka gäller särskilda föreskrifter rörande semester. Från lagens tillämpning är också undantagen arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

1936 års semestersakkunniga föreslog att lagen skulle omfatta alla arbetstagare i enskild tjänst samt de arbetstagare i statens eller kommuns tjänst, vilka ej var underkastade ämbetsmannaansvar. Förslaget upptog vissa från lagen den 17 juni 1916 om försäkring för olycksfall i arbete hämtade definitioner av arbetstagar- respektive arbetsgivarbegreppen. Med arbetstagare skulle förstås envar, som mot avlöning användes till arbete för annans räkning utan att i förhållande till honom vara att anse som självständig företagare. Med arbetsgivare förstods envar, för vilkens räkning sådan arbetstagare användes till arbete utan att mellan dem stod någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande. De sakkunniga uttalade, att en lagstiftning om semesterrätt enligt sakens natur endast kunde avse löntagare, samt att vid gränsdragning mellan arbestagare och självständiga företagare den praxis kunde tjäna till viss ledning, vilken utbildats med hänsyn till lagen om försäkring för olycksfall i arbete. Att märka var dock, att jämförelser mellan en lagstiftning angående viss i arbetsavtalet ingående materiell förmån och en försäkringslagstiftning ej alltid var möjlig. Vid en lagstiftning om semester borde den anses vara arbetsgivare, som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren.

Beträffande arbetstagare i statens eller kommuns tjänst framhöll de sakkunniga, att anledning saknades att ej låta lagen omfatta sådana statliga eller kommunala befattningshavare, vilkas anställningsform var närmast likartad med i det privata näringslivet anställda personers, men att statliga och kommunala befattningshavare med ämbetsmannaansvar ej borde omfattas av lagen.

1938 års semesterlag kom ej att upptaga någon definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare såsom de sakkunniga föreslagit. Ej heller gjordes från tillämpningsområdet undantag för några kommunala arbetstagare.

I propositionen framhöll *departementschefen*, att han i likhet med de sakkunniga ansåg frågan om vem som för semesterlagens vidkommande i det särskilda fallet skulle betraktas som arbetsgivare respektive arbetstagare böra bedömas med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet, och att det ej var möjligt att utgå från den tolkning av begreppen som enligt stadgad praxis tillämpades beträffande lagen om olycksfall i arbete. Det fick därför anses olämpligt att i semesterlagen intaga en definition av begreppen, vilken sammanföll med den i olycksfallsförsäkringslagen givna. Departementschefen ansåg det ej nödvändigt att över huvud i semesterlagen intaga en definition på arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, där avsikten var att rent avtalsrättsliga regler skulle vara avgörande.

Vad beträffade avgränsningen av statens och kommunernas tjänstemän ansåg departementschefen i propositionen en sådan välmotiverad och godtog härvidlag de sakkunnigas förslag. Enligt *lagrådets* uttalande över det remitterade förslaget erbjöd emellertid en på arbetstagarens ställning i straffrättsligt hänseende grundad bestämning icke önskvärd ledning och kunde ej heller anses utesluta vissa olägenheter med hänsyn till enhetlig rättstillämpning. Lagrådet ville icke heller, såvitt kommunerna angick, tillstyrka ett undantag från lagens tillämpningsområde, då därvid kommunerna skulle erhålla ett icke avsett medgivande att i obestämd utsträckning även till nackdel för arbetstagarna avvika från semesterlagens stadganden. I enlighet med det anförda uttalade lagrådet, att åt lagens inledande stadgande kunde ges den avfattningen, att lagen ägde tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gällde särskilda föreskrifter rörande semester.

Vad lagrådet sålunda förordat ansåg sig departementschefen böra godtaga, varför 1 § omformulerades i enlighet med lagrådets hemställan.

Kungl. Maj:ts förslag i fråga om semesterlagens tillämpningsområde bifölls i oförändrad form av *riksdagen*.

1942 års semesterkommitté upptog till behandling bl.a. frågan om lagens tillämpningsområde. Beträffande arbetstagarbegreppet erinrade kommittén om att socialstyrelsen i ett den 15 maj 1944 avgivet förslag om rättslig likställighet i olika avseenden mellan arbetstagare och vissa självständiga företagare, kallade uppdragstagare, förordat att vad i den s.k. arbetsfredslagstiftningen stadgades om arbetsgivare och arbetstagare skulle äga motsvarande tillämpning i fråga om uppdragsgivare och uppdragstagare i sådana fall, då uppdragstagarna intog en så beroende ställning gentemot uppdragsgivarna, att förhållandet mellan parterna var väsentligen likartat med förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I likhet med socialstyrelsen ansåg kommittén, att tillämpningsområdet för semesterlagen icke borde utvidgas i den ordning som föreslagits beträffande arbetsfredslagstiftningen. Härvidlag framhölls följande.

Bland de yrkesutövare, som omfattas av socialstyrelsens utredning, finnas per-

soner med mycket olika ekonomisk och social ställning samt olika beroendeställning i förhållande till huvudmännen. Klientelet är således mycket heterogent. Detta gäller såväl de merkantila mellanhänderna som övriga här avsedda uppdragstagare. Med hänsyn till de synnerligen mångskiftande yrkesområden och förhållanden, om vilka torde bli fråga, synes det knappast vara möjligt att erhålla en godtagbar legal definition, varav i varje särskilt fall skulle framgå, till vilken kategori vederbörande vore att hänföra. En lagregel av det innehåll socialstyrelsen ansett kunna upptagas i vissa lagar, vilka avse förhållanden vari de stridiga intressena huvudsakligen företrädas av organisationerna på arbetsmarknaden, skulle därför, om den gjordes tillämplig beträffande semesterlagen, vilken gäller förhållanden mellan enskilda parter, lätt komma att föranleda tvistigheter, och antalet tvister skulle givetvis bli större, i den mån möjligheterna att förvärva rätt till semester ökas genom nedsättning i kravet på viss längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Med hänsyn till att semesterlagen därjämte är en lag, med vilken olika domstolar — såväl allmän domstol som arbetsdomstolen — komma i kontakt, är faran för en oenhetlig rättstillämpning uppenbarligen stor.

Kommittén avvisade sålunda tanken på en legal utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde men framhöll samtidigt, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ej finge anses vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp, samt anförde i anslutning härtill följande.

Utvecklingen har tvivelsutan tenderat till att ge arbetstagarbegreppet en vidare omfattning än det från början haft. Kommittén vill ifrågasätta, huruvida icke utvecklingen numera — bland annat under inflytande av kollektivavtalsväsendet — gått därhän, att detta begrepp enligt allmänna rättsgrundsatser kan anses äga en något vidare omfattning, än praxis för närvarande ger detsamma. Sålunda bör enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetar enligt det förut åberopade ramavtalet för Norrland och Dalarna eller eljest på motsvarande villkor, betraktas såsom arbetstagare. Kommittén vill i samband härmed understryka vikten av att prövningen av frågan, huruvida någon är att anse såsom arbetstagare, sker med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter och att alltför stor betydelse ej tillerkännes något visst eller vissa avtalsmoment. Där skriftlig överenskommelse föreligger bör ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt bör tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpas. Vad senast anförts gäller särskilt, därest — såsom för kommittén uppgivits i viss mån ha varit fallet — arbetsgivare föreskriver sådana ändrade arbetsvillkor för personer, vilka arbeta för hans räkning, att dessa, efter att tidigare klart ha varit att anse såsom arbetstagare, kommit att formellt sett intaga en mera självständig ställning, ehuruväl de förhållanden, under vilka de ha att utföra sitt arbete, i sak icke förändrats. Det bör icke få förekomma, att någon på dylikt sätt avhändes sin semesterrätt.

Kommittén vill även erinra därom, att en utsträckning av tillämpningsområdet i den riktning socialstyrelsen föreslagit beträffande förenings- och förhandlingsrättslagen och med denna närbesläktade lagar, torde medföra, att vissa organisationer få ökade möjligheter att bevaka sina medlemmars intressen i semesteravseende. Här må ock tilläggas, att organiserade parter äga den möjligheten att komma till rätta med förevarande problem såvitt angår semesterlagen, att yrkesutövarna inordnas under ett kollektivavtal på sådant sätt, att vederbörande enligt avtalet bli att anse såsom arbetstagare.

Kommittén förordade vidare, att de kommunala arbetstagarna liksom dittills i princip borde omfattas av semesterlagen men ansåg att möjlighet

borde skapas att från lagen undantaga de — i allmänhet högre — kommunala arbetstagare, vilkas anställningsvillkor upptogs i tjänstereglementen eller liknande. I detta syfte föreslogs den ändringen i lagtexten, att undantag från lagens tillämpning skulle gälla även för »arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet för vilka gälla särskilda, av Konungen godkända föreskrifter rörande semester». Som skäl för denna regel om undantag av vissa kategorier efter prövning av Kungl. Maj:t anfördes, att semesterlagen främst tog sikte på kroppsarbetarna och de privatanställda, medan de kommunala och statliga tjänstemännens anställningsförhållanden var av annat slag än övriga arbetstagares och som följd därav tjänstereglementenas semesterbestämmelser i regel konstruerade på annat sätt än lagens. I en reservation avstyrkte tre ledamöter i kommittén förslaget om möjlighet att undantaga vissa kommunala befattningshavare från lagens tillämpning.

1945 års semesterlag innehåller såvitt nu är i fråga samma lagregler som den dessförinnan gällande. I propositionen med lagförslaget erinrade *föredragande statsrådet*, att i en proposition till samma års riksdag föreslagits att de s.k. beroende uppdragstagarna erhölle lagligt skyddad förenings- och förhandlingsrätt samt att arbetsfredslagstiftningen även i övrigt gjordes tillämplig på dem. I sistnämnda proposition hade vederbörande departementschef framhållit att en motsvarande legal utvidgning av arbetstagarbegreppet i semesterlagen åtminstone icke för det närvarande borde äga rum. I samband härmed hade han även uttalat sin anslutning till den mening i fråga om semesterlagens tillämpning, varåt kommittén enligt vad förut anförts gett uttryck. Departementschefen hade understrukit att arbetstagarbegreppets utvidgning inom arbetsfredslagstiftningen fick antagas komma att medföra att det blev lättare för vederbörande yrkesutövare att vinna gehör för berättigade krav på semester. Sedan erfarenheterna från den kommande tiden inhämtats borde för övrigt, om det visade sig erforderligt, frågan om lagstiftningsåtgärd på detta område upptagas till prövning. I propositionen med förslag till ny semesterlag anslöt sig föredragande statsrådet till vad som anförts i samband med lagstiftningen om de beroende uppdragstagarna. Beträffande vissa särskilda tolkningsfrågor, som upptagits av kommittén och av organisationer vid remissbehandlingen av kommitténs förslag, uttalade statsrådet, att frågorna närmare fick bedömas av domstolarna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande närmare omständigheterna.

I fråga om semesterlagens tillämpning på de kommunala arbetstagarna uttalade statsrådet, att en parallell tillämpning av semesterlagen och ett kommunalt tjänstereglemente visserligen alltid måste föranleda vissa svårigheter, i den mån skiljaktigheter förelåg, men att dessa besvärligheter likväl ej fick anses ha sådan omfattning, att de påkallade en lagändring. Lagen föreslogs i detta hänseende oförändrad.

I en i anledning av propositionen väckt *motion* (II:584) yrkades, att de

s.k. beroende uppdragstagarna vid tillämpningen av semesterlagen skulle anses som arbetstagare. *Andra lagutskottet* hemställde i utlåtande nr 59 att motionen icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Riksdagen följde utskottet och biföll Kungl. Maj:ts lagförslag, såvitt nu var i fråga.

Arbetstagarbegreppets senare utveckling inom sociallagstiftningen

Såväl vid *1949* som vid *1950 års riksdag* väcktes *motioner* med yrkande om utvidgning av arbetstagarbegreppet. I motionen *II:43 vid 1949 års riksdag* hemställdes om åtgärder i syfte att inom vissa delar av arbets- och socialrätten bereda beroende uppdragstagare samma ställning som arbetstagare. *Vid 1950 års riksdag* yrkades i motionerna *I:172* och *II:206* sådana lagändringar att skogskörare inom semesterlagen och annan lagstiftning, där arbetstagarbegreppet är avgörande för tillämpningen, måtte betraktas som arbetstagare. Ingen av motionerna föranledde någon riksdagens åtgärd.

Vid *1953 års riksdag* framlades i *proposition* nr 178 förslag till vissa ändringar i *lagen om allmän sjukförsäkring* och till riktlinjer för en ny *lag om yrkesskadeförsäkring*. Till grund för förslaget låg ett betänkande av socialförsäkringsutredningen av år 1952 (SOU 1952:39). I propositionen uttalade departementschefen — i överensstämmelse med utredningens uppfattning — att det enligt semesterlagen gällande civilrättsliga arbetstagarbegreppet borde tillämpas inom den samordnade sjuk- och yrkesskadeförsäkringen och att detta begrepp i fortsättningen borde komma till användning även inom yrkesskadeförsäkringen. Riksdagen anslöt sig till departementschefens yttrande i fråga om arbetstagarbegreppet. Vid antagande följande år av lag om yrkesskadeförsäkring uttalade utskottet anslutning till samma uppfattning.

Även vid tillämpningen av *1959 års lag om försäkring för allmän tilläggspension m.m.* har enligt uttalanden vid förarbetena det civilrättsliga arbetstagarbegreppet avsetts komma till användning. I *propositionen* (nr 100/1959) med lagförslaget uttalade departementschefen emellertid i detta sammanhang, att det var vanligt att personer uppbar ersättning för arbete, som de utfört för annans räkning utan att det fördenskull förelåg något anställningsförhållande mellan den för vars räkning arbetet utförts och den som utfört detsamma. Det rörde sig här om vad man skulle kunna kalla för uppdrag av skilda slag. I många fall stod sådana uppdrag anställningen nära och det kunde då synas rimligt att jämställa inkomst av uppdrag med inkomst av anställning i pensionshänseende. I anslutning härtill framlade departementschefen förslag till stadgande innebärande möjlighet för parterna i ett uppdragsförhållande att genom avtal åvägabringa sådan likställighet.

I fråga om de s.k. beroende uppdragstagarna hade under 1950-talet förekommit följande. I samband med att 1951 års riksdag behandlade förslag till ändringar i 1945 års semesterlag hade riksdagen i anledning av motioner

i ämnet (I:223 och II:289, I:358 och II:470, I:336 och II:471 samt I:367 och II:472) beslutat att hos Kungl. Maj:t hemställa om utredning av frågan om hänförandet av de s.k. beroende uppdragstagarna under semesterlagen. Utredningsuppdraget hade överlämnats till *arbetstidsutredningen,* vilken i ett år 1957 avlämnat betänkande, benämnt »Beroende uppdragstagare» (SOU 1957:14), ansett sig böra avstyrka en lagstiftning i ämnet med hänsyn till de svårigheter, vilka i praktiken fick antagas uppkomma. Utredningen hade konstaterat, att en legal bestämning av begreppet beroende uppdragstagare svårligen kunde utformas på sådant sätt, att det med ledning därav gick att med någon säkerhet avgöra om vederbörande i det särskilda fallet var beroende uppdragstagare eller ej. En bestämning av mera allmän innebörd skulle å andra sidan kunna leda till en högst skönsmässig prövning och medföra rättsosäkerhet. Härtill kom att det praktiska behovet av en lagstiftning i berörda hänseende måste betraktas som jämförelsevis ringa.

Vid *1959 års riksdag* väcktes nu i anledning av propositionen med förslag till lag om försäkring för allmän tilläggspension en *motion* (II:527), vari hemställdes att, för den händelse propositionen i princip skulle bifallas, riksdagen måtte besluta att vid tillämpningen av lagen »den skall anses som arbetstagare som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren».

I en av riksdagen godkänd reservation till *särskilda utskottets* utlåtande (nr 1/1959) framhöll herr Strand m.fl. med anledning av motionen, att genom den i lagförslaget anvisade avtalsmöjligheten visserligen mycket vunnits för att tillgodose de beroende uppdragstagarnas berättigade krav att få sin pensionsfråga tillfredsställande ordnad, men att fall givetvis kunde tänkas förekomma då en uppdragstagare, trots att han så önskade, ej kunde få sin arbetsersättning bedömd enligt reglerna för inkomst av anställning. Reservanterna ansåg därför att skäl kunde anföras för att de beroende uppdragstagarna vid lagens tillämpning automatiskt skulle likställas med arbetstagare i civilrättslig mening och förordade att utredning verkställdes beträffande möjligheterna härtill. Därest sådan jämställdhet kom till stånd inom pensionslagstiftningen, kunde detta knappast undgå att medföra återverkningar beträffande motsvarande problem i fråga om andra sociallagar, där det civilrättsliga arbetstagarbegreppet var grundläggande för tillämpligheten.

I samband med att *riksdagen* år 1959 antog lagstiftningen om försäkring för allmän tilläggspension uttalade sig riksdagen för att det i reservationen berörda spörsmålet borde ytterligare utredas. Med anledning härav verkställdes efter bemyndigande av Kungl. Maj:t en *utredning rörande de beroende uppdragstagarnas ställning inom sociallagstiftningen.* Utredningsuppdraget redovisades i oktober 1961 i ett betänkande »Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna» (SOU 1961:57).

Beträffande behovet av ändrade regler erinrade utredningen till en början

om vissa lagändringar inom socialförsäkringen, vilka medfört att frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning ökat i betydelse. I fråga om betydelsen för en person att i semesterhänseende betraktas som arbetstagare framhöll utredningen härefter, att semesterförmånerna var att anse som en del av arbetstagarens totallön. De beroende uppdragstagarna fick i allmänhet antagas utföra sina uppdrag under sådana omständigheter, att det icke kunde anses tillkomma uppdragsgivarna att vaka över att uppdragen utfördes. I detta avseende var de alltså i regel att jämställa med s.k. okontrollerade arbetstagare, vilka enligt semesterlagen icke hade rätt till semesterledighet utan i stället till s.k. särskild semesterlön. Om de beroende uppdragstagarna inordnades under semesterlagen, skulle enligt utredningen konsekvensen för deras vidkommande i allmänhet endast bli den att de blev berättigade till sådan semesterlön. Enligt lagen var denna förmån konstruerad som ett tillägg till den avtalade lönen, men i praxis hade hinder icke ansetts möta för parterna att avtala om en totallön, som inkluderade en på något sätt specificerad semesterlön.

Utredningen fann likväl, att det ej kunde anses helt likgiltigt för de beroende uppdragstagarna, om de i socialrättsligt hänseende betraktades som arbetstagare eller beroende uppdragstagare. Det var tvärtom naturligt, att vissa grupper uppdragstagare hyste önskemål om likställighet med arbetstagarna såvitt angick socialförsäkrings- och semesterlagstiftningen.

Vad härefter gällde frågan om lämpligheten att genom lagstiftning tillgodose likställighetskraven konstaterade utredningen till en början att när begreppet beroende uppdragstagare genom 1945 års lagstiftning tillades rättslig betydelse inom arbetsfredslagstiftningen, lagstiftaren utgick från den strikt civilrättsliga tolkning av begreppet arbetstagare, som arbetsdomstolen då tillämpade. Med hänvisning till senare praxis hos de allmänna domstolarna (NJA 1949:768; 1955:345; 1957:199) kunde emellertid fastslås, att denna bedömning ej längre var vedertagen. Arbetstagarbegreppet hade numera uppenbarligen ett vidare innehåll och täckte i varje fall en del av den personkrets, som lagstiftaren år 1945 åsyftade med begreppet beroende uppdragstagare. Till följd av den rättsutveckling som ägt rum i fråga om tolkningen av utrycket arbetstagare hade den principiella skillnaden mellan arbetstagarbegreppet och begreppet beroende uppdragstagare fördunklats. Var gränsen än drogs, skulle det enligt utredningens uppfattning alltid finnas vissa personer som rättsligt sett ej bedömdes som arbetstagare men som stod dessa nära och därför ansåg sig skäligen böra inom sociallagstiftningen likställas med arbetstagare. Utredningen fann det ytterst svårt att med den innebörd uttrycket arbetstagare hade enligt gällande praxis på ett tillfredsställande sätt avgränsa denna personkrets. Begreppet beroende uppdragstagare var ej tillräckligt fixerat för att kunna användas inom socialförsäkringen och kunde ej heller sammanfattas i en definition, som gav de tillämpande myndigheterna erforderlig ledning. Ej heller ansåg sig utred-

ningen ha möjlighet att i lag lämna en så utförlig beskrivning av arbetstagarbegreppet att man av lagtexten klart kunde utläsa hur varje enskilt fall skulle bedömas. Hur omfångsrik och detaljerad en sådan lagtext än gjordes, skulle den likväl ej bli komplett, och den skulle sannolikt bli föråldrad ganska snart. Det kunde ej heller anses möjligt att, utan en väsentlig inskränkning av det nuvarande arbetstagarbegreppet, ange ett eller ett fåtal kriterier, som skulle vara utslagsgivande vid prövningen av vem som vore arbetstagare.

Sammanfattningsvis framhöll utredningen som sin mening att de problem, som var förknippade med gränsdragningen mellan beroende och oberoende uppdragstagare, var av sådan natur att de över huvud taget icke ägnade sig att lösa lagstiftningsvägen. Utredningen ansåg sig därför icke kunna tillstyrka lagstiftning i ämnet. Däremot uttalade sig utredningen, med hänsyn till den utveckling i rättspraxis, som arbetstagarbegreppet undergått med avseende på vissa yrkesområden, till förmån för en i viss mån schablonartad bedömningsmetod vid klassificering av beroende uppdragstagare som arbetstagare eller självständiga företagare.

Utredningens uppfattning att vissa uppdragstagares önskemål om likställighet med arbetstagare i socialförsäkrings- och semesterhänseende ej borde tillgodoses genom lagstiftning har i allmänhet ej mött gensaga i de yttranden, som avgetts över betänkandet. Flertalet remissinstanser har härutinnan uttryckligen intagit samma ståndpunkt som utredningen. Arbetstagarnas huvudorganisationer har emellertid gett sitt förord åt tanken att genom en schablonmetod åvägabringa större likformighet i praxis.

I *proposition* nr 90 till *1962 års riksdag* har framlagts förslag till *lag om allmän försäkring*. I samband härmed har den av utredningen berörda frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning i socialrättsligt hänseende upptagits till behandling. Efter att i likhet med utredningen ha erinrat om de senaste årens utveckling på socialförsäkringens område och vad denna inneburit i fråga om minskat behov av ändrade regler i berörda hänseende har departementschefen kommit in på frågan om lagstiftningsspörsmålets betydelse i semesterhänseende samt anfört följande.

De beroende uppdragstagarnas önskemål att bli jämställda med arbetstagare avser inte endast socialförsäkringen utan även semesterlagstiftningen. Liksom i fråga om socialförsäkringslagstiftningen gäller emellertid att tillgången till själva den sociala förmånen inte påverkas mycket av frågan huruvida den enskilde räknas som arbetstagare eller ej. Därest semesterlagen gjordes tillämplig på de beroende uppdragstagarna, skulle nämligen dessa med all säkerhet hänföras till de s.k. okontrollerade arbetstagarna, vilka inte är berättigade till semesterledighet utan endast till semesterlön. Ett tillgodoseende av önskemålen skulle alltså kunna ha betydelse för uppdragstagarnas löneförmåner men inte för deras möjlighet att erhålla en sammanhängande ledighet.

Sociallagstiftningens förmåner kommer härefter att tillfalla medborgarna i huvudsak utan avseende på om förvärvsinkomsten härrör från anställning eller annat förvärvsarbete. Skillnaderna på detta område mellan arbetstagare och andra

får i praktiken betydelse huvudsakligen när det gäller sättet för finansieringen av förmånerna.

Vad jag nu anfört tyder enligt min mening på att tillräckligt starka skäl inte kan anföras för en *lagstiftning* rörande de beroende uppdragstagarnas ställning inom socialförsäkrings- och semesterlagstiftningen. Både utredningen och den övervägande remissopinionen har också ansett att lagstiftning i ämnet inte bör komma i fråga.

Med det anförda är inte sagt att den nuvarande *rättstillämpningen* i fråga om arbetstagarbegreppet representerar ett slutgiltigt stadium. Rättspraxis har under senare år undergått en utveckling i riktning mot att flera grupper räknas som arbetstagare, och det förefaller sannolikt att denna utveckling kommer att fortsätta. Utredningens kartläggning av förhållandena på de områden av arbetslivet, där beroende uppdragstagare kan antagas vara verksamma, torde härvid utgöra ett värdefullt underlag. Under kartläggningsarbetet har utredningen själv bidragit till att minska problemets omfattning. Vid de sammanträden, som utredningen haft med företrädare för olika grupper av uppdragstagare och deras motparter, har i flera fall enighet nåtts mellan de berörda parterna om att vissa uppdragstagare borde bedömas såsom arbetstagare respektive såsom företagare. Emellertid kvarstår fortfarande grupper, beträffande vilka rättsläget får anses oklart.

Den nuvarande metoden för avgörande av om en person är att anse som arbetstagare bygger i princip på en prövning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Den stora mängd ärenden, som årligen skall avgöras inom socialförsäkringen, och de former i vilka sådana avgöranden måste träffas torde dock framtvinga en praxis som i större utsträckning följer schablonartade normer. Utredningen har starkt understrukit denna synpunkt, som också vunnit gillande av de organ som närmast bär ansvaret för rättspraxis på detta område, nämligen försäkringsdomstolen och riksförsäkringsverket. Då det alldeles övervägande antalet frågor angående arbetstagarbegreppets tolkning torde uppkomma inom socialförsäkringen, kan dessa organs avgöranden förväntas få stor betydelse för rättsutvecklingen. Såsom arbetsdomstolens ordförande framhållit finns det anledning anta, att arbetsmarknadens parter kommer att inrätta sig efter de förskjutningar som kan komma att ske i socialförsäkringsorganens praxis. Detta torde i sin tur påverka rättstillämpningen hos övriga domstolar. På grund härav synes det befogat att förutsätta, att arbetstagarbegreppet kommer att bedömas enhetligt även framgent.

I anledning av propositionen har inom riksdagen väckts ett flertal *motioner*, bl. a. ifråga om de beroende uppdragstagarna två (I: 652 och II: 769) med yrkande, att riksdagen måtte göra ett för de rättstillämpande myndigheterna vägledande uttalande rörande arbetstagarbegreppet i socialförsäkrings- och semesterlagstiftningen »så att klart framgår att de s. k. beroende uppdragstagarna numera skall räknas som arbetstagare».

Andra lagutskottet har i utlåtande (nr 27/1962) med anledning av propositionen och motionerna anslutit sig till uppfattningen, att begreppet beroende uppdragstagare ej är ägnat att läggas till grund för lagstiftning, vare sig på socialförsäkringens eller semesterns område. Utskottet har, enär begreppet beroende uppdragstagare ej ansetts kunna bilda underlag ens för ett vägledande uttalande, ej heller funnit skäl biträda det i motionerna framförda yrkandet.

Riksdagen har den 16 maj 1962 antagit lagen om allmän försäkring och i nu berörda hänseende godtagit utskottets utlåtande.

Rättstillämpningen

I betänkandet »Sociallagstiftningen och de s. k. beroende uppdragstagarna» (SOU 1961:57) har ett särskilt kapitel (IV, sid. 50—103), utarbetat av preceptorn i civilrätt vid Lunds universitet, juris doktor Axel Adlercreutz, ägnats frågan om arbetstagarbegreppet i rättspraxis. Häri har bl. a. redovisats de rättsfall av intresse, som rört begreppets tolkning i semesterlagen. En motsvarande aktuell inventering av rättspraxis på området återfinnes i Bilaga D (sid. 182—213) till »Semesterlagen, Redogörelse för gällande semesterlagstiftning» av Ove Hesselgren och Yngve Samuelsson (Norstedts, sjunde upplagan, Stockholm 1959). Här må till en början hänvisas till dessa utförliga rättsfallsöversikter. Ett antal rättsfall av klart prejudicerande natur refereras emellertid i det följande.

Tendensen att låta arbetstagarbegreppet bestämmas med utgångspunkt från civilrättsliga regler men med beaktande jämväl av faktorer med social innebörd framträdde redan i rättsfallet *NJA 1949: 768*. Högsta domstolen uttalade i detta fall — där frågan gällde, huruvida semesterrätt tillkom ägare av mindre jordbruksfastighet, som genom avtal med sågverksbolag åtagit sig att framköra visst avverkat virke mot ersättning efter kubikmassa — att spörsmålet huruvida någon i semesterlagens mening var arbetstagare hos annan eller icke var att bedöma efter vad dem emellan kunde anses avtalat, varvid man ej kunde inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan hade att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kunde de avtalsslutandes ekonomiska och sociala ställning vara ägnad att belysa hur avtalet borde uppfattas. Den omständigheten, att förhållandena i varje särskilt fall blev avgörande, hindrade ej att, om avtalet var av mera allmänt förekommande typ, ledning kunde hämtas från den uppfattning om rättsläget, som mer allmänt gjort sig gällande.

I en senare dom, *NJA 1955: 345*, tillerkände högsta domstolen ägaren av ett mindre hemman förmånsrätt jämlikt 17 kap. 4 § handelsbalken i ett bolags konkurs för fordran på betalning på skogskörslor åt bolaget. I beslutet uttalade ett av de deltagande justitieråden att motsättningen mellan det sociala och det civilrättsliga arbetstagarbegreppet i hög grad förlorat i betydelse såväl rättsligt som praktiskt. Utvecklingen kunde sägas gå i riktning mot ett enhetligt arbetstagarbegrepp som i princip var civilrättsligt men inbegrep skogskörare.

Även i en tredje dom, *NJA 1957: 199*, har högsta domstolen befäst den mening, som kom till uttryck i 1949 års ovan refererade rättsfall. I detta fall avsåg målet semesterersättning åt en person, som med egen häst och egna redskap utfört skogskörslor åt ett bolag, hos vilket han kort dessförinnan varit anställd som timmerkörare. Domstolen (majoriteten) ansåg till en början den omständigheten att skogsköraren höll sig med egen häst och egna redskap ej nödvändigtvis behöva innebära att han blivit att betrakta

som självständig företagare. Domstolen fann vidare att vad skogsköraren åtagit sig icke varit att åstadkomma ett bestämt arbetsresultat utan att han åtagit sig att tills vidare fortlöpande köra timmer viss sträcka. Skogsköraren hade visserligen avsevärd frihet att själv ordna arbetet, men detta kunde förklaras redan av sättet för vederlagets bestämmande. Vidare konstaterade domstolen att det väl kunde vara betydelselöst för bolaget om skogsköraren själv utförde körslorna eller satte någon annan i sitt ställe men att avgörande vikt dock ej borde fästas härvid eftersom ett väsentligt skäl för avtalets ingående uppenbarligen varit att skogsköraren även i fortsättningen skulle beredas arbete. Slutligen anförde domstolen att skogsköraren under ifrågavarande tid så gott som uteslutande fått sin försörjning genom de för bolaget utförda körslorna, vilka tog hela hans normala arbetstid i anspråk. Med hänsyn till de angivna förhållandena fann domstolen övervägande skäl föreligga att betrakta skogsköraren som arbetstagare i semesterlagens mening.

Efter ungefär samma linjer som högsta domstolen i de tre anförda avgörandena har arbetsdomstolen prövat semesterlagens arbetstagarbegrepp i ett avgörande från år 1958 (*AD 1958: 17*). Här var bl.a. fråga om semesterrätt för vissa hemsömmerskor inom handskindustrin, vilka hos ett bolag i facket gjort gällande anspråk på semesterförmån. Arbetsdomstolen ansåg i domen icke blott avtalet utan även de faktiska förhållandena i samband därmed utslagsgivande vid gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig företagare. Vid en mönstring av omständigheter, vilka enligt domstolens mening talade för respektive emot att betrakta en i målet närmast aktuell hemsömmerska som arbetstagare angav domstolen, *å ena sidan* bl. a. att arbetet utförts endast för bolagets räkning, att använda arbetsredskap tillhört bolaget och att sömmerskan ej inregistrerat någon firma, samt *å andra sidan* bl. a., att avtalet ej ålagt sömmerskan att personligen utföra arbetet, att hon ej varit förhindrad arbeta åt andra samtidigt, att ingen närmare kontroll av verksamheten förekommit från bolagets sida, och att sömmerskan på eget ansvar jämlikt avtalet anlitat hemarbetare, till vilka hon av egna medel utbetalat lön och semesterersättning. Efter en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter ansåg arbetsdomstolen sömmerskan vara att betrakta som självständig företagare.

Kommittén

Det ligger i sakens natur att semesterlagen ej kan omfatta andra än löntagare eller, med lagens ord, arbetstagare — i någon mer eller mindre vidsträckt bemärkelse. Såsom framgår av den vidlyftiga praxis, vilken utbildats på området, föreligger emellertid ej sällan svårigheter att bestämma, huruvida en person har ställning av arbetstagare — och sålunda faller under lagen — eller får betraktas som självständig företagare, i vilket fall lagen ej är tillämplig.

Vid tolkning av semesterlagens arbetstagarbegrepp företrädde arbetsdomstolen i ett antal avgöranden före år 1945 en tämligen snäv tillämpning av arbetstagarbegreppet. I enlighet med uttalanden vid förarbetena till 1938 års semesterlag fästes huvudsakligen avseende vid vad som kunde utläsas av själva avtalet mellan parterna, det s. k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Samtidigt gav försäkringsrådet vid tillämpning av 1916 års lag om olycksfall i arbete uttryck åt en vidsträcktare tolkning av arbetstagarbegreppet. Hänsyn togs här i högre grad till vederbörandes sociala och ekonomiska ställning än till avtalets innehåll, det s. k. socialrättsliga arbetstagarbegreppet.

Det läge, som sålunda uppstått vid tillämpningen av arbetstagarbegreppet inom sociallagstiftningen, har under 1950-talet undergått vissa betydelsefulla ändringar. Å ena sidan har vid tillkomsten av 1954 års lag om yrkesskadeförsäkring uttalats, att vid bestämmande av arbetstagarbegreppet i lagen de regler skall vara avgörande som utbildat sig vid tillämpningen av semesterlagens arbetstagarbegrepp, dvs. det civilrättsliga. Härigenom har det socialrättsliga arbetstagarbegreppet mist sin betydelse. Vid tillämpningen av semesterlagens arbetstagarbegrepp har emellertid å andra sidan en liberalare tendens blivit märkbar. I några viktiga avgöranden har sålunda högsta domstolen (se ovan NJA 1949: 768, 1955: 345 och 1957: 199) och arbetsdomstolen (se ovan AD 1958: 17) ej fäst avseende blott vid själva avtalets innehåll och omständigheterna däromkring, utan även verkställt en analys av en rad rent ekonomiska och sociala faktorer, vilka tillmätts betydelse vid bedömandet.

Utvecklingen har sålunda lett därhän, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet visserligen blivit avgörande för tillämpligheten av såväl socialförsäkringslagstiftningen som semesterlagen men samtidigt undergått en icke obetydlig förskjutning, då det mottagit väsentliga impulser från det äldre socialrättsliga arbetstagarbegreppet. En sammansmältning av synpunkter vilka varit vägledande vid tillämpningen av båda begreppen synes alltså ha ägt rum. Resultatet har blivit den nu tillämpade metoden för avgörande av om en person är att anse som arbetstagare, en metod som i princip bygger på en prövning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Med avseende härpå framhöll föredragande departementschefen i propositionen nr 90 till 1962 års riksdag med förslag till lag om allmän försäkring, att anledning fanns antaga att den stora mängd ärenden, som årligen kom att avgöras inom socialförsäkringen skulle framtvinga en praxis, som i än större utsträckning än hittills följde schablonartade normer och att arbetsmarknadens parter skulle inrätta sig efter de förskjutningar i praxis som kunde komma att inträffa. Detta fick i sin tur, som departementschefen även betonade, antagas påverka rättstillämpningen hos andra domstolar och sålunda bidraga till att arbetstagarbegreppet jämväl framgent bedömdes enhetligt.

Sedan tillkomsten av 1945 års semesterlag har i skilda sammanhang övervägts att — i likhet med vad som sedan lagändringar år 1945 gäller enligt

arbetsfredslagstiftningen — i semesterlagen och annan sociallagstiftning med arbetstagare jämställa de s. k. beroende uppdragstagarna, dvs. uppdragstagare, som intar en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren. Två skilda utredningar har under senare år ingående granskat hithörande problem men funnit sig icke böra tillstyrka lagstiftning i ämnet. I den förenämnda propositionen nr 90 till innevarande års riksdag har föredragande departementschefen anslutit sig till den av utredningarna företrädda uppfattningen. Tillräckligt starka skäl har icke ansetts åberopade till stöd för en lagstiftning rörande de beroende uppdragstagarnas ställning i bl. a. semesterhänseende. Härvid har framhållits, att arbetstagarbegreppets utveckling med visst fog kunde sägas ha lett därhän, att de beroende uppdragstagare, som avsågs med 1945 års lagändringar, numera i stort sett föll under begreppet. Därjämte har betonats, att därest semesterlagen gjordes tillämplig på de beroende uppdragstagare, som likväl ansågs falla utanför arbetstagarbegreppet, detta knappast kunde tänkas få någon betydelse för deras möjlighet att erhålla sammanhängande ledighet utan endast för deras löneförmåner. Uppdragstagarna skulle nämligen med all säkerhet hänföras till de s. k. okontrollerade arbetstagarna för vilka semesterförmånen endast utgjordes av särskild semesterlön.

Andra lagutskottet, vars utlåtande godkänts av riksdagen, har ytterligare understrukit dessa synpunkter.

Mot bakgrund av vad sålunda förekommit så sent som vid innevarande års riksdag har kommittén icke ansett sig böra ingå på någon prövning av frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning i semesterhänseende. Vad gäller tolkningen i allmänhet av begreppet arbetstagare i semesterlagen har kommittén i betraktande av vad som förevarit ej heller funnit anledning att närmare ingå på denna fråga. Utvecklingen på detta område är uppenbarligen främst en angelägenhet för de rättstillämpande organen, och kommittén kan härvidlag ansluta sig till det av departementschefen uttalade förmodandet, att arbetstagarbegreppet även framgent kommer att bedömas enhetligt, oaktat uttömmande legal definition av begreppet saknas.

KAPITEL IV

Semesterns längd

Huvudreglerna om kvalifikation till semester och semesterns längd

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Enligt 7 § första stycket semesterlagen utgår semester med en och en halv dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete på minst 16 dagar. Om vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal uppstår, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

1936 års semestersakkunniga föreslog att antalet semesterdagar skulle bestämmas med hänsyn till arbetstagarens anställnings- och arbetsförhållanden under närmast föregående kalenderår. Semester skulle utgå med en dag för varje månad av kvalifikationstiden, förutsatt att arbetstagaren varit anställd minst fyra månader och utfört arbete för arbetsgivarens räkning på minst 18 dagar av månaden. Den lagstadgade semestern skulle alltså omfatta högst tolv dagar. De sakkunniga uttalade, att två veckors ledighet enligt deras uppfattning utgjorde ett minimum för att en arbetstagare skulle kunna erhålla tillräcklig vila och återvinna krafterna. Till stöd för kravet på en viss längre tids anställning såsom villkor för rätt till semester åberopades att semesterns ändamål var att bereda den med stadigvarande arbete sysselsatte någon tids vila och att det knappast kunde anses förenligt med den rådande allmänna uppfattningen, att en mycket kort anställningstid skulle berättiga arbetstagaren till erhållande av semester eller i vart fall semesterersättning. Vad gällde bestämmandet av det mått av arbete, som arbetstagaren skulle ha utfört för att bli berättigad till semester för en viss månad, uttalade de sakkunniga, att detta uppenbarligen var en ren bedömningsfråga, men att man borde utgå från att semester endast borde erhållas för månad, under vilken arbetstagaren större delen av tiden utfört arbete. Med hänsyn härtill förordades ett mått av 18 dagar, motsvarande sammanlagt tre veckors arbete med normalt antal arbetsdagar. De sakkunniga ansåg att arbetstagaren borde få tillgodoräkna sig även dag, då han för arbetsgivarens räkning utfört arbete på ett lägre antal timmar än annars var vanligt. För den timavlönade avspeglade sig likväl en sådan kortare arbetstid i genomsnittslönen genom att denna blev lägre än eljest. Beträffande de vecko- eller månadsavlönade förekom sådan arbetstidsförkortning icke.

1938 års semesterlag kom i huvudsak att upptaga de regler i förevarande

hänseende, som de sakkunniga föreslagit. I propositionen anslöt sig *departementschefen* till de sakkunnigas förslag beträffande semesterns längd och i princip även till systemet med en kvalifikationsperiod, hänförande sig till anställningen som sådan, i kombination med ett krav på visst mått av utfört arbete per månad av perioden. Till undanröjande av befarade svårigheter vid tillämpningen av lagen på vissa grupper av säsongarbetare föreslog departementschefen emellertid en förlängning av kvalifikationsperioden från fyra till sex månader. Det av de sakkunniga föreslagna arbetsmåttet ansåg departementschefen väl avvägt. Visserligen kunde ojämnheter uppkomma vid tillämpningen, men som sakkunnigförslagets regel var enkel att tillämpa ansågs det vara att föredraga framför anförda alternativ. Svenska lantarbetsgivareföreningen hade i remissyttrande kritiserat idén att i lagen låta alla dagar, då arbete utförts — oavsett arbetets varaktighet — kvalificera till semester. Departementschefen ansåg sig emellertid ej böra fästa alltför stort avseende härvid med hänsyn bl. a. till att bisyssla enligt lagförslaget ej berättigade till semester. Departementschefen förklarade även, att om en arbetstagare under viss dag verkligen använts till arbete, det syntes rimligt att sådan dag också fick tillgodoräknas honom för beräknande av semesterrätt.

Antalet dagar av en månad, varå arbete måste utföras för att månaden skulle kvalificera till semester föreslogs av *andra lagutskottet* i utlåtande nr 58 jämkat från 18 till 16 dagar under motivering att man inom industrin under krisåren i början av 1930-talet tämligen ofta tillämpat fyra dagars arbetsvecka. En arbetstagare, som hela månaden utfört arbete enligt sådan ordning, borde ej gå förlustig den på månaden belöpande semesterrätten.

Det i propositionen framlagda lagförslaget antogs — med den av utskottet förordade jämkningen — av *riksdagen*.

1942 års semesterkommitté hade ej i uppdrag att pröva spörsmålet huruvida semesterns längd allmänt sett var lämpligt löst i lagen. En huvuduppgift för kommittén utgjorde däremot frågan om utvidgning av den i lagen stadgade semesterrätten, så att de korttidsanställda arbetstagarna, vilka genom lagens krav på en sammanhängande anställningstid av minst 180 dagar hos samma arbetsgivare blott i ringa utsträckning kunde förvärva semesterrätt, mera allmänt kunde komma i åtnjutande därav. Härvidlag konstaterade kommittén, att villkor i avseende på anställningens längd kunde uppställas endast om semestern uppfattades som en anställningsförmån med karaktär av vederlag eller premiering. Från skyddssynpunkt syntes ej möjligt att motivera sådana villkor med att det skyddsbehov lagen ville tillgodose endast förelåg när arbetstagaren kunde åberopa en längre tjänstetid i en och samma anställning, men icke när hans arbetskraft under motsvarande tid tagits i anspråk i flera anställningar, vilka var för sig varit av förhållandevis kort varaktighet. Vid en dylik motivering tvingades man utgå från att de korttidsanställda generellt skulle kunna avvara semester, efter-

som de under tiden mellan de olika anställningarna ägde möjlighet att rekreera sig. Även bortsett från att uppehåll mellan olika anställningar ej alltid förekom kunde motiveringen dock ej anses hållbar. Kommittén kom därför till den slutsatsen, att det skyddsbehov semesterlagen hade att tillgodose principiellt borde bedömas endast efter omfattningen av det av arbetstagaren utförda arbetet. Efter att närmare ha övervägt skälen för och emot ett semesterkassesystem såsom i och för sig mest rättvist och rationellt stannade kommittén för att föreslå ett bibehållande i princip av den gällande ordningen men med anställningstidens längd förkortad från 180 till 30 dagar. I samband härmed förordade kommittén emellertid ett system för semesterersättnings erläggande, vilket syntes väl ägnat att även för de korttidsanställdas del tillgodose semesterns rekreationssyfte och hindra att semesterersättningen i praktiken kunde bli en ren lönefyllnad. Kommitténs förslag härutinnan gick ut på att genom anlitande av postgirorörelsen tillskapa en anordning, varigenom i olika anställningar intjänad semesterersättning kunde hopsparas för att på en gång hållas tillgänglig för arbetstagaren, när denne skulle hålla semester. Beträffande antalet dagar per månad, varpå arbete måste utföras för att månaden skulle kvalificera till semester, föreslogs ingen ändring. Kommittén, som förordade att bisyssla hädanefter skulle bli semesterberättigande, uttalade i samband härmed sin anslutning till vad departementschefen vid förarbetena till 1938 års semesterlag framhållit därom, att även sådana arbetstagare, vilka endast någon kortare tid dagligen utförde arbete för en arbetsgivares räkning, borde få tillfälle att årligen komma bort från den dagliga miljön någon tid.

I propositionen med förslag till *1945 års semesterlag* förordade *föredragande statsrådet* att kravet på viss sammanhängande anställningstid för förvärv av semesterrätt helt skulle slopas. En sådan lösning skulle överensstämma med den principiella grundsyn på semesterrätten, vilken 1942 års semesterkommitté anlagt och till vilken statsrådet uttalade sin anslutning, nämligen att omfattningen av arbetstagarens arbete och ej anställningen som sådan borde vara utslagsgivande för semesterrätten. Skulle lagen även i fortsättningen byggas på principen om viss sammanhängande anställningstid såsom förutsättning för semesterrätt, måste denna karenstid — såsom även kommittén funnit — tillmätas jämförelsevis snävt, enär inom betydande områden där säsongarbete förekom arbetsperioderna var så kortvariga, att en längre anställningstid skulle utestänga arbetstagarna från laglig semesterrätt. Karenstiden kunde emellertid ej då bli uttryck för den tid, efter vilken arbetstagaren skäligen borde ha anspråk på semester, utan dess betydelse skulle närmast bli av teknisk art.

Departementsförslaget gick även i fråga om kvalifikation till semester genom bisyssla på samma linje som kommittéförslaget. Beträffande antalet dagar per månad, på vilka arbete måste utföras för att månaden skulle kvalificera till semester, uttalade statsrådet, att ett bibehållande av 16-dagars-

regeln även sedan bisyssla gjorts semesterberättigande visserligen i några gränsfall kunde leda till mindre tillfredsställande resultat, men att regeln hade den stora förtjänsten att den var mycket enkel att tillämpa och skulle te sig än mera fördelaktig, sedan ett fortlöpande anställningsförhållande ej längre utgjorde förutsättning för uppkomsten av semesterrätt. Erfarenheterna under de gångna åren hade ej varit sådana, att de enligt statsrådets mening motiverade ett ändrat ståndpunktstagande till ifrågavarande spörsmål. En minskning av faktorn 16, såsom från arbetstagarhåll föreslagits i yttrande över kommittébetänkandet, ville statsrådet ej heller medverka till. En dylik åtgärd skulle nämligen kunna få som följd att arbetstagaren kunde kvalificera sig till en semesterförmån, som motsvarade mer än en betald ledighetsdag i månaden.

Propositionen behandlades av *andra lagutskottet,* som i utlåtande (nr 59) underströk, att 16-dagarsregeln kunde medföra vissa ojämnheter särskilt i fråga om kortvariga anställningar, vilka började i mitten av en kalendermånad för att upphöra omkring mitten av en annan kalendermånad. Farhågor hade inom utskottet uttalats för att nämnda regel kunde föranleda arbetsgivare att avsiktligt förlägga en kortvarig anställning så att arbetstagaren ej uppnådde 16 arbetsdagar under vare sig den månad då han börjat anställningen eller den under vilken anställningen upphörde. Uppställandet av en fix gräns sådan som vissa dagars arbete i månaden kunde alltid föranleda påstående, att de arbetstagare som föll under gränsen blev orättvist behandlade. Med den utformning förslaget fått kunde det dock enligt utskottets mening ej anses möjligt att minska faktorn 16; ett förhindrande av förekommande ojämnheter kunde ej ske i annan ordning än genom en ändring av lagens konstruktion.

Lagförslaget antogs av *riksdagen.*

1942 års semesterkommitté upptog i sitt andra betänkande, av år 1945, till behandling frågan, huruvida i lagen någon differentiering av semesterns längd borde ske efter växlande semesterbehov. Kommittén föreslog lagstiftning om förlängd semester för arbetstagare under 18 år och för arbetstagare i särskilt pressande eller hälsofarligt arbete såsom gruvarbete, nattarbete, mörkrumsarbete och arbete, vari arbetstagaren utsättes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen. Enligt förslaget skulle för arbetstagare under 16 år den lagstadgade semestern utgöra två dagar per månad, för arbetstagare mellan 16 och 18 år en och en halv dag per månad, för arbetstagare, som i arbetet utsattes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen tre dagar per månad samt för övriga arbetstagare i pressande eller hälsofarligt arbete en och en halv dag per månad.

I *proposition* nr 221 till *1946 års riksdag* framlades på grundval av kommittéförslaget förslag till dels lag om ändring i vissa delar av 1945 års semesterlag, dels lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete. Lagförslagen innebar i korthet, att ar-

betstagare, som ej uppnått 18 år ävensom vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare förvärvade rätt till tre veckors semester årligen medan arbetstagare i radiologiskt arbete fick semestern förlängd till sex veckor om året.

Frågan om en generell förlängning av den lagstadgade semestern behandlades sedermera av *arbetstidsutredningen,* vilken i betänkande år 1950 framlade förslag till allmän förlängning av semestern till 18 dagar, motsvarande en och en halv dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret.

Utredningen behandlade uteslutande frågan om semesterns förlängning och prövade i detta sammanhang icke gällande regler för kvalifikation till semester. Till grund för utredningens bedömande av spörsmålet om treveckorssemestern låg främst inhämtade upplysningar från arbetsmarknadens organisationer. Ett flertal arbetsgivarorganisationer uttalade sig om de sannolika verkningarna av en semesterförlängning och ställde sig därvid ej sällan tveksamma till en sådan åtgärd. Organisationernas uttalanden kompletterades genom en av Industriens utredningsinstitut på uppdrag av Svenska arbetsgivareföreningen verkställd undersökning. På arbetstagarhåll tillstyrkte man genomgående en förlängning av semestern till tre veckor.

De av utredningen gjorda övervägandena i fråga om lämpligheten av en allmän semesterförlängning sammanfattades på följande sätt.

Beträffande de direkta ekonomiska verkningarna sedda på kort sikt av en till tre veckor förlängd semester kommer en tendens till produktionsbortfall och kostnadsstegring att inträda. Denna tendens motverkas dock av den ständigt fortgående effektiviseringen av produktionsmetoderna, varför de synliga verkningarna med sannolikhet bli en långsammare produktionsstegring än den som eljest skulle ha ägt rum. Sett ur företagarsynpunkt är vidare att beakta, att kostnadsökningen kommer att i viss mån motverkas genom att arbetstagarna bli tvingade avstå från en del av den löneförhöjning som eljest med sannolikhet hade blivit möjlig. På längre sikt äro verkningarna svåra att bedöma; flera omständigheter tala dock för att reformen, sedan den varit i kraft någon tid, får sådana verkningar att det i varje fall till en del blir möjligt att efter hand taga igen vad man under en viss övergångstid fått avstå från.

Ur sociala synpunkter komma ett flertal gynnsamma verkningar att göra sig gällande såsom ökad trivsel och förbättrat tillgodoseende av rekreationsbehovet. Dessa verkningar kunna icke vägas mot följderna av den temporärt minskade takten i produktionsstegringen. Vissa indirekta verkningar uppkomma dock, som torde komma att öka arbetseffektiviteten. Den genom semesterförlängningen förorsakade sänkta årliga arbetstiden för den enskilde arbetstagaren kan öka rationaliseringstakten och därigenom i någon mån motväga de negativa verkningar, som i varje fall omedelbart uppkomma.

Frågan om en förlängning av semestern till tre veckor får i allt väsentligt betraktas som en avvägningsfråga. På grund av arbetstagarnas stora andel av den förvärvsarbetande befolkningen berör denna fråga främst dem själva. Anser man på arbetstagarhåll, att man vill taga ut en eljest möjlig levnadsstandardförbättring i form av ökad fritid, är detta förhållande enligt utredningens uppfattning ett starkt skäl till förmån för reformen.

Som redan i korthet nämnts har man från arbetstagarorganisationerna genom-

gående tillstyrkt 3-veckorssemestern under medvetande om vad detta innebär för medlemmarna. Man har sålunda härvid träffat sitt val. Om arbetstagarna vilja byta ut en viss möjlig löneförbättring mot ökad fritid bör samhället vara berett att medverka härtill, såvida icke sådana verkningar skulle ge sig tillkänna, som ur samhällets synpunkt icke kunna godtagas. Enligt utredningens mening föreligger icke risk härför. Från samhällets sida gäller dock att beakta på vad sätt övriga förvärvsarbetandes intressen beröras.

Denna fråga torde komma under bedömande i samband med den utredning, som lämnats åt arbetsmarknadsstyrelsen angående vidgade möjligheter till semester. Huru denna fråga kan komma att lösas kan för närvarande icke överblickas. Vilken lösning den än erhåller är frågan dock icke av den storleksordningen att den bör förhindra en lösning av 3-veckorssemestern för arbetstagarna. Till detta spörsmål återkommer utredningen i det följande.

Utredningen får under åberopande av det anförda i princip *tillstyrka införandet av en till tre veckor förlängd semester.* Då den gör detta tillstyrkande sker det under förutsättning, att reformen får en sådan utformning att den, samtidigt som den tillgodoser arbetstagarnas skäliga krav på rekreation, icke medför större ekonomisk belastning än vad som kan anses rimligt i förhållande till vad man avser att vinna genom reformen.

I *proposition* nr 72 till *1951 års riksdag* framlade Kungl. Maj:t förslag till ändring i semesterlagen i huvudsaklig överensstämmelse med arbetstidsutredningens förslag. *Departementschefen* uttalade att det i och för sig knappast längre rådde några delade meningar om det önskvärda i att utsträcka semestern för arbetstagarna i gemen till tre veckor om året. Härom hade man vid remissbehandlingen av utredningsförslaget varit så gott som ense; det alltmer ökade jäktet i livsföringen över huvud och ej minst på arbetsplatserna tedde sig sannolikt många gånger direkt skadligt för hälsan och medförde ett ökat behov av rekreation. Departementschefen framhöll vidare, att sociala rättviseskäl talade för att en större likställighet i semesterhänseende kom till stånd mellan den kroppsarbetande befolkningen och flertalet tjänstemän, vilka redan tidigare genom reglementen, avtal och sedvänjor kommit i åtnjutande av längre semester än lagen stipulerade. Med hänsyn till näringslivets förmåga att anpassa sig efter ändrade förhållanden och till den ökade arbetsinsats, som torde följa av en semesterledighet av tillräcklig längd, var det ej heller troligt att produktionsstegringen inom landet genom en semesterförlängning skulle bromsas i så hög grad att det borde betraktas som ett avgörande hinder för reformen. Vid bedömandet av frågan hur semestern skulle förläggas borde dock produktionens intressen i behörig grad tillgodoses.

I propositionen föreslogs även att 1946 års lag om semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete skulle ersättas av en ny lag, gällande enbart för arbetstagare, som i arbetet utsättes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne. Dessa arbetstagare föreslogs få bibehålla sina gällande semesterförmåner, medan övriga arbetstagare, vilka hänförts under 1946 års lag, föreslogs i fortsättningen utfå semester enligt den allmänna semesterlagens grunder.

I utlåtande (nr 28) med anledning av propositionen och de i samband därmed väckta motionerna framhöll *andra lagutskottet* bl. a. i fråga om lagens regler för kvalifikation till semester följande.

I sitt utlåtande nr 59 till 1945 års riksdag anförde utskottet angående den då införda huvudregeln för uppkomst av rätt till semester, att inom utskottet uttalats farhågor för att nämnda regel skulle kunna föranleda arbetsgivarna att avsiktligt förlägga en kortvarig anställning så, att arbetstagaren icke uppnår 16 arbetsdagar under vare sig den kalendermånad, då han tillträtt anställningen, eller den, under vilken hans anställning upphör. I motionerna I:358 och II:470 beröres en fråga av närbesläktad natur. I motionerna nämns som exempel, att en flottningsarbetare icke erhölle semester eller semesterlön om han, som i bäckflottningarna kunde bliva fallet, arbetar femton dagar den ena månaden och lika lång tid den andra, alltså på bägge sidor om ett månads- eller kvartalsskifte. En sådan ordning är enligt utskottets mening mindre tillfredsställande. Utskottet uttalade emellertid redan i sitt år 1945 avgivna utlåtande, att det låge i sakens natur att uppställandet av en fix gräns alltid kunde föranleda påstående, att de arbetstagare, som fölle under gränsen, bleve orättvist behandlade; det torde med den utformning 1945 års semesterlag erhållit icke vara möjligt att minska faktorn 16. Såvitt utskottet då kunde finna borde ett förhindrande av ifrågakomna ojämnheter ej kunna ske i annan ordning än genom att lagens konstruktion ändrades. I vissa kollektivavtal har man, enligt vad utskottet erfarit, löst frågan genom att frångå begränsningen till kalendermånad eller kalenderkvartal. Utskottet anser sig dock icke nu kunna förorda en så genomgripande ändring av semesterlagen, som ett tillmötesgående av motionerna på denna punkt skulle innebära.

De framlagda lagförslagen antogs av *riksdagen* med giltighet från och med den 1 juli 1951.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser

Endast undantagsvis har i kollektivavtal arbetare inom industrin erhållit rätt till längre årlig semester än tre veckor. Ett sådant undantag gäller inom skorstensfejarfacket, där fyra veckors semester tillämpas. För tjänstemännens del har däremot sedan gammalt varit vanligt med en differentiering av semesterförmånen efter vederbörandes ålder, arbetslön eller båda-dera, vilket medfört att betydande grupper av tjänstemän enligt avtal fått rätt till längre semester än tre veckor. Enligt de centrala kollektivavtal, som träffats för tjänstemannaområdet våren 1962 med giltighet till våren 1964, utgör semestern för alla tjänstemän, som förvärvat rätt till full semester, under år 1963 lägst 21 dagar och under år 1964 lägst 24 dagar.

I vissa kollektivavtal inom industrin har parterna frångått den i lagen anvisade metoden för beräkning av kvalificerande arbetsmått utan att dock därigenom försätta arbetstagaren i ett uppenbart sämre läge än om lagens 16-dagarsregel tillämpats. I det för byggnadsfacket träffade semesteravtalet, som vilar på ett semesterkassesystem, har antalet intjänade semesterdagar gjorts beroende av antalet arbetstimmar under kvalifikationsåret. En liknande ordning gäller enligt kollektivavtalet för målarfacket, där semester-

dagarnas antal i princip gjorts beroende av det belopp som insatts på vederbörande arbetstagares semestersparkonto.

Såsom ovan antytts i kapitlet med allmänna övervägande har till följd av den under senare delen av 1950-talet genomförda allmänna förkortningen av veckoarbetstiden från 48 till 45 timmar arbetstiden inom industrin i allt större utsträckning kommit att genom en omfördelning koncentreras till fem veckodagar i stället för sex. Arbetstagarnas organisationer har som följd härav ansett det angeläget att få till stånd en anpassning av semesterlagens kvalifikationsregler efter det nya läget. Som det från andra synpunkter — med hänsyn till avfattningen av lagens regler om lön under semester — även synts vara ett arbetsgivarintresse att betrakta de arbetsfria lördagarna som arbetade i semesterlagens mening har efter central uppgörelse mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen för ett betydande antal fack avtal träffats därom, att, i den mån arbetstagare under kvalifikationstiden på grund av omfördelning av årsarbetstiden erhåller arbetsfria vardagar, dessa skall betraktas som arbetade dagar i semesterlagens mening.

Reformkrav

Vid *1956* och *1961 års riksdagar* har i motioner (I: 26, II: 35, I: 353, II: 272 respektive II: 430) framförts yrkande om förlängning av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor för arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete. Motionerna har ej föranlett någon riksdagens åtgärd.

I samband med behandling av motioner på semesterlagens område vid *1952 års riksdag* uttalade *andra lagutskottet* (utlåtande nr 7), att en beräkning av semestertiden efter antalet arbetsdagar under kvalifikationsåret i vissa fall kunde vara att föredraga framför en beräkning med hänsyn till det på varje månad belöpande arbetet. Utskottet ansåg frågan böra uppmärksammas, men fann den vara ett sådant gränsdragningsproblem, som tills vidare borde lösas genom avtal. I samband med att andra ifrågasatta ändringsförslag berörande skilda delar av semesterlagen upptogs till prövning, menade utskottet att även detta spörsmål kunde förväntas bli närmare övervägt.

I ett flertal *motioner vid 1960 års riksdag* har framförts reformkrav med avseende på reglerna i 7 § första stycket semesterlagen. I motionerna *I: 123 och II: 154* har sålunda hemställts bl. a. om översyn av semesterlagens kvalifikationsregler i syfte att bringa dessa i överensstämmelse med den genomförda arbetstidsförkortningen. Motionärerna har anfört följande.

> Jämlikt § 7 i lagen om semester den 29 juni 1945 erfordras att en arbetstagare utfört arbete hos en och samme arbetsgivare i minst sexton dagar under en kalendermånad för att kunna kvalificera sig till semester med en och en halv dag för denna månad. — — —

Vid genomförandet av både 1938 års och 1945 års semesterlagar gällde ett annat arbetstidsmått än för närvarande, nämligen den lagstadgade 48-timmarsveckan. Den successiva förkortning av arbetstiden som pågått sedan 1958 och som i år leder fram till den generella 45-timmarsveckan ger enligt vår mening en ny bakgrund till semesterlagens kvalifikationsregler. Dels kommer arbetstidsförkortningen i stor utsträckning att resultera i en arbetsvecka om fem dagar med fria lördagar och dels kommer arbetstidsmåttet per månad i timmar räknat att bli ett helt annat än vad som gällde vid genomförandet av 1938 och 1945 års semesterlagar. Relationen mellan det normala antalet arbetade dagar per månad och antalet kvalifikationsdagar för semester kommer sålunda att förskjutas.

Till detta kommer att genomförandet av 5-dagarsveckan med nuvarande semesterkvalifikationsregler uppenbart kommer att leda till stora risker för förlust av semesterrätten, t. ex. för månader med flera helgdagar.

I motionerna *I: 214* och *II: 255* har hemställts om en översyn av semesterlagen, »så att den kommer att stå i bättre överensstämmelse med på arbetsmarknaden nu rådande förhållanden». Motionärerna har åsyftat den genomförda arbetstidsförkortningen och även de fall då en arbetstagare under en kalendermånad utfört arbete mindre antal dagar än 16 men sammanlagt minst så många timmar, som motsvarar 16 gånger den för tjänsten gällande normalarbetstiden per dag. Motionärerna har anfört bl. a. följande.

Inom många arbetsområden har sedan semesterlagens tillkomst arbetstidsförkortning genomförts. Denna har ofta uttagits i form av sammanhängande ledighet exempelvis såsom fria lördagar. Därigenom har antalet arbetsdagar per månad minskat i varje fall under vissa perioder av året. Då enligt kommentaren till gällande lag viss tveksamhet synes råda, huruvida dylika arbetsfria dagar är i detta hänseende kvalifikationsgrundande bör enligt vår uppfattning lagen på denna punkt förtydligas.

Slutligen har i motionen *II: 583* hemställts »att riksdagen måtte besluta, att i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa att nuvarande kvalifikationsbestämmelser i semesterlagen om 16 dagars arbete per kalendermånad nedsättes till 12 dagar, alternativt att sådana arbetsfria dagar som arbetsmarknadens parter träffar uppgörelse om på grund av arbetstidsförkortningen skall betraktas som kvalificerade för semester, samt att anställda, som på grund av anställningens karaktär icke kan kvalificera sig för semester, skall erhålla semesterlön enligt villkoren i lagens 17 §».

I motionen diskuteras vissa deltidsanställdas rätt till semester på följande sätt.

Det finns många arbetare som inte kan erhålla semesterrätt därför att deras arbete icke utföres för en och samma arbetsgivares räkning. De kommer inte heller i åtnjutande av särskild semesterlön, eftersom deras anställningsform principiellt är att hänföra till bestämmelserna i lagens 7 §. De kan arbeta vissa dagar i veckan hos en arbetsgivare och andra dagar hos en annan. Detta kan fortgå året runt. Sammanlagt utför de arbete i den omfattning lagen förutsätter för kvalifikation, men på grund av att de arbetar hos två arbetsgivare uppnår de inte kvalifikationstiden hos någon av dem. Det finns även firmor som året runt har folk anställda två eller ibland tre dagar i veckan. Trots helårsanställning kan de inte kvalificera sig för semester eller semesterlön. Inom städningsarbetet och inom affärsvärlden finns det säkerligen många exempel på förhållanden av detta slag.

Andra lagutskottet har i utlåtande nr 25 år 1960 med anledning av nyssnämnda motioner anfört följande.

Genom arbetstidsförkortningen, som bland annat medför åtminstone tidvis en arbetsvecka av fem dagar för ett flertal arbetstagare, har frågan om kvalifikationstiden kommit i ett delvis nytt läge. Den sammanhängande tid, under vilken arbetstagaren måste utföra arbete för arbetsgivarens räkning för att kvalificera sig till semesterrätt, har sålunda vid en genomförd 5-dagarsvecka förlängts. I månader med många helgdagar, då icke sällan helgpermitteringar förekommer, kan vidare risk uppstå för förlust av semesterrätten. Utskottet finner därför i likhet med motionärerna vägande skäl tala för en justering av semesterlagens regler i berörda avseende. Huruvida en sådan bör ske genom att antalet kvalifikationsdagar nedsättes eller genom att de på grund av arbetstidsförkortningen erhållna fridagarna jämställes med arbetade dagar eller genom att som kvalifikationskrav införes visst antal arbetade timmar eller på annat sätt, anser sig utskottet icke nu böra taga ställning till. Problemet bör i stället göras till föremål för utredning, vilken bör bedrivas med skyndsamhet så att förslag i ämnet kan föreläggas riksdagen snarast möjligt.

Spörsmålet om de korttidsanställdas rätt till semester har sedan lång tid tillbaka varit föremål för uppmärksamhet. Redan vid antagandet av 1938 års lag om semester var man medveten om att systemet med arbetsdagarnas anknytning till kalendermånad kunde komma att medföra vissa ojämnheter. Den föreslagna regeln ansågs emellertid förenad med så stora praktiska fördelar, att den allmänt godtogs. Vid tillkomsten av den nu gällande lagen om semester 1945 uttalade andra lagutskottet, att det låg i sakens natur, att uppställandet av en fix gräns, sådan som vissa dagars arbete i månaden, alltid kunde föranleda påståendet att de arbetstagare som föll under gränsen blev orättvist behandlade. Ett förhindrande av olägenheterna förutsatte emellertid att lagens konstruktion skulle ändras, vilket utskottet då icke ville förorda.

Frågan om de korttidsanställdas rätt till semester har i många fall funnit sin lösning genom kollektivavtal, i vilka ett annat beräkningssätt kommit till användning än semesterlagens. Enligt utskottets uppfattning kvarstår emellertid fortfarande vissa grupper av deltidsanställda arbetstagare, som ännu icke fått sin semesterfråga tillfredsställande ordnad. Vid den översyn av semesterlagens kvalifikationsbestämmelser, för vilken utskottet i det föregående uttalat sig, visar det sig sannolikt nödvändigt att ompröva frågan om lagens konstruktion. Det förefaller utskottet lämpligt att i samband därmed jämväl de i motionerna aktualiserade problemen göres till föremål för övervägande.

Kommittén har i cirkulärskrivelse till *arbetsmarknadens organisationer* berett dessa tillfälle ange eventuella synpunkter på frågor som sammanhänger med en allmän översyn av semesterlagens nuvarande regelsystem. Ett stort antal arbetstagarorganisationer — bl. a. Sveriges arbetsledareförbund, Svenska maskinbefälsförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fastighetsarbetareförbundet, Hotell- och restaurangpersonalens förbund, Svenska kommunalarbetareförbundet, Svenska lantarbetareförbundet och Svenska metallindustriarbetareförbundet — har härvid yrkat att antalet för kvalifikation till semester erforderliga dagar med arbete per månad måtte sänkas eller kravet på visst arbetsmått helt slopas. Statens avtalsnämnd har framfört begäran om översyn av 16-dagarsregeln

»i syfte att kunna anpassa denna till de numera på arbetsmarknaden förekommande typerna av arbetstidsförkortning».

Bland de synpunkter, som anförts till stöd för en ändring av kvalifikationsregeln, märkes följande, hämtade från *Svenska kommunalarbetareförbundets* yttrande.

Då semesterlagen nu skall överses, vill förbundet framhålla det önskvärda i att den regel, som finns i semesterlagen att sexton arbetsdagar skall fullgöras under varje kvalifikationsmånad, uppmjukas eller borttages. Nedsättningen av arbetstiden från 48 till 45 timmar per vecka har för de medlemmar inom vårt område, som har vanlig dagarbetstid, uttagits i form av fria lördagar och för sådana arbetstagare, som tjänstgör under sön- och helgdagar och vid olika tider på dygnet, s.k. schemapersonal, genom att antalet dubbla fridagar utökats för att skapa motsvarighet till de fria veckosluten. Härigenom minskas påtagligt antalet arbetsdagar under varje månad och det behövs endast obetydlig frånvaro på grund av privata skäl, deltagande i förhandlingar eller liknande för att kvalifikationstiden skall komma att understiga 16 arbetsdagar per månad.

Svenska frisörarbetareförbundet har framhållit bl. a. följande.

Inom frisörfacket förekommer i mycket stor utsträckning att våra kvinnliga medlemmar endast uppehålla deltidsanställning, omfattande tre arbetsdagar per vecka, vilket medför att de enligt nuvarande lagbestämmelser icke äger rätt till semester eller semesterersättning. Att i detta fall kunna komma fram till den regeln, att de exempelvis vore berättigade till halv semester skulle detta säkerligen vara värdefullt. Alternativt kan man ju tänka sig att antalet arbetade dagar per kalendermånad ändras från nuvarande 16 till 12.

Tjänstemännens centralorganisation har härutinnan åberopat bl. a. yttrande av Sveriges arbetsledareförbund, som anfört följande.

En arbetstagare som för arbetsgivares räkning under en månad arbetar minst 16 dagar kvalificerar sig enligt nuvarande lag till en och en halv dagars semester. Inom tjänstemannagrupperna förekommer det ofta platsbyten den 15 i månaden och möjlighet föreligger då icke att under denna månad intjäna någon semesterrätt. Vi hemställer därför att kommittén prövar möjligheten att anknyta semesterrätten till 15-dagarsperioder, så att man för varje 15-dagarsperiod förvärvar rätt till semester om man varit i tjänst minst 8 dagar.

Kommittén

Såsom redan inledningsvis antytts har kommittén icke närmare gått in på frågan om lämpligheten av att den lagstadgade semestern förlänges från tre till fyra veckor. Kommittén har vid sina överväganden utgått från att en sådan förlängning avses komma till stånd i en nära framtid och har sett som sin uppgift att framlägga förslag till de lagändringar, som får anses erforderliga för att förlängningen av semestern skall kunna realiseras.

Alltsedan tillkomsten av 1945 års semesterlag är förvärvet av semesterrätt — om man i detta sammanhang bortser från vad som gäller beträffande kvalificerande frånvaro — uteslutande beroende av omfattningen av arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning. Grundtanken är att arbetstagaren successivt genom sitt arbete förvärvar ett allt större behov av semester

och samtidigt även rätt att få detta behov tillfredsställt. Lagen ger i 7 § första stycket uttryck häråt genom regeln att arbetstagaren för varje kalendermånad, under vilken han utför arbete av viss omfattning, får rätt till viss på månaden belöpande semesterledighet.

Till en början har kommittén övervägt huruvida skäl kan anses föreligga för att frångå den nuvarande konstruktionen med semesterrätten avhängig av det under varje *kalendermånad* utförda arbetet. Från arbetstagarhåll har framhållits att det för arbetstagare i vissa arbeten av intermittent natur, exempelvis stuveriarbete, ofta skulle te sig fördelaktigare, om måttet av det utförda arbetet under ett helt kvalifikationsår — ej det på varje enskild kalendermånad därav belöpande arbetet — lades till grund för bestämmande av semesterrättens omfattning. Lagens bestämmelse, att rätt till semester förvärvas för varje kalendermånad, synes emellertid äga så stora praktiska fördelar framför en beräkning på grundval av arbetet under hela kvalifikationsåret, att kommittén ansett sig böra förorda ett bibehållande av den härvidlag gällande ordningen. Som en följd av att semestern förutsättes bli förlängd från tre till fyra veckor föreslås emellertid att antalet semesterdagar, belöpande på varje kalendermånad, höjes från en och en halv till två, motsvarande för helt kalenderår 24 semesterdagar. En konsekvens av denna ändring blir att den nuvarande regeln om uppräkning vid brutet dagantal kan utgå. Svårigheterna att tillgodose de intermittenta arbetstagarnas berättigade intresse av semester har kommittén ansett lämpligare att pröva i samband med frågan, vilket mått av arbete som bör fordras för att arbetstagaren skall få komma i åtnjutande av den på en viss kalendermånad belöpande förmånen av semester. Kommittén övergår härmed till att diskutera detta spörsmål.

Såsom redan antytts uppställer den nuvarande semesterlagen, till skillnad från 1938 års semesterlag, ej något uttryckligt krav på viss sammanhängande anställningstid för rätt till semester. Lagens föreskrift, att en arbetstagare för att bli berättigad till semester för viss kalendermånad därunder skall ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning under minst 16 dagar (16-dagarsregeln), innebär emellertid i praktiken, att ett anställningsförhållande måste ha förelegat under större delen av månaden för att arbetstagaren skall få tillgodoräkna sig denna såsom kvalificerande för semester. En arbetstagare med mycket kortvariga anställningar eller med arbete av intermittent natur kan till följd av lagens nuvarande konstruktion gå miste om semester för viss månad, oaktat han utfört arbete under väl så många dagar som en fast anställd arbetstagare, och detta till följd av att arbetet i det förra fallet utförts för flera arbetsgivares räkning, men i det senare fallet blott hos en arbetsgivare. Såsom både 1938 års semestersakkunniga och 1942 års semesterkommitté konstaterat torde det antydda problemet kunna lösas fullt tillfredsställande och i allo rättvist endast genom inrättande av ett centralt semesterkassesystem. Genom ett sådant kan varje anställning,

hur kortvarig den än må vara, räknas arbetstagaren tillgodo för förvärv av semester. Förmånen av semester blir då helt avhängig av omfattningen av vederbörandes arbetsinsats, oberoende av om arbetet utförts hos en eller flera arbetsgivare. Inrättandet och drivandet av en central semesterkassa erbjuder emellertid påtagliga praktiska problem, vilket erfarenheterna från grannländerna Danmark och Norge visar. Med hänsyn härtill har kommittén efter närmare övervägande ansett sig — i likhet med sina föregångare — böra pröva andra utvägar än införande av ett centralt semesterkassesystem till lösande av de nu antydda problemen.

I anslutning till de reformkrav, som i skilda hänseenden framförts med avseende på lagens 16-dagarsregel, har kommittén övervägt olika mer eller mindre vittgående alternativ för jämkning av det *mått av arbete* per kalendermånad, som bör fordras för att en arbetstagare skall få rätt till den på månaden belöpande semestern. Kommittén har till en början funnit sig icke kunna uttrycka arbetsmåttet annat än medelst en tidsfaktor. I motioner till 1960 års riksdag har emellertid diskuterats möjligheten att ersätta det nuvarande dagmåttet med ett timmått. Motionärerna synes härvid ha haft för ögonen läget för vissa deltidsanställda, vilka »under en kalendermånad utfört arbete mindre antal dagar än 16 men sammanlagt minst så många timmar som motsvarar 16 gånger den för tjänsten gällande normalarbetstiden per dag». Vägande invändningar kan emellertid resas mot införandet av ett timmått. Till en början kan det för viss vecko- och månadsavlönad personal vara förenat med praktiska svårigheter att tillämpa ett sådant. Kongruensen med reglerna om kvalificerande frånvaro kan också bli lidande. Den allvarligaste invändningen torde emellertid ha sin grund i följande förhållande.

Inom viss industri, särskilt textil- och konfektionsindustrin, samt inom handeln, fastighetsskötseln ävensom hotell- och restaurangnäringen finnes ett betydande antal deltidsanställda. Av dessa synes flertalet ha sin arbetstid förlagd på sådant sätt, att arbete utföres på de flesta av arbetsveckans dagar men under kortare tid per arbetsdag än för de heltidssysselsatta. Sålunda förekommer tämligen allmänt inom textilindustrin att två deltidsanställda »delar» en heltidssyssla på sådant sätt, att den ena arbetstagaren arbetar under förmiddagstimmarna och den andra under eftermiddagstimmarna. Ett förhållandevis mindre antal deltidsanställda synes i stället ha sin arbetstid förlagd på sådant sätt, att deras arbete omfattar mindre än fyra dagar i veckan men i stället normal arbetstid under dessa dagar.

Även om antalet kvalificerande arbetstimmar sättes väsentligt lägre än som motsvarar 16 dagar med normal dagarbetstid, sju och en halv timmar, riskerar med hänsyn till det nu anförda större grupper av arbetstagare att komma i ett sämre läge med avseende på kvalifikation för semester än om dagmåttet behålles i lagen. Ett exempel må tjäna till belysning härav. Antag att det kvalificerande arbetsmåttet bestämmes motsvara tolv dagar med

normal arbetstid, dvs. 90 arbetstimmar. En deltidsanställd arbetstagare med tre eller fyra timmars arbete per dag under fem av veckans vardagar fullgör under en månad 70—90 arbetstimmar. En sålunda deltidssysselsatt skulle riskera att förlora semesterförmånen, om lagens arbetsmått bestämdes i timmar, vilket däremot ej skulle kunna inträffa, om dagmåttet bibehölles oförändrat.

På grund av vad sålunda anförts har kommittén ansett sig böra avstå från att föreslå någon ändring av själva måttenheten för beräknande av det på varje månad belöpande semesterkvalificerande arbetet. Det återstår då att pröva huruvida lagens nuvarande kvalifikationsgräns, 16 dagar, bör jämkas.

De reformkrav som framförts med avseende på kvalifikationsregeln i 7 § har ej endast tagit sikte på en förbättring av de korttids- och deltidsanställdas villkor i semesterhänseende utan i måhända ännu högre grad syftat till en jämkning av arbetsmåttet med hänsyn till följande förhållanden.

Genom lagstiftning den 16 maj 1957 infördes i 1930 års lag om arbetstidens begränsning bestämmelser om en successiv förkortning under perioden 1958—1960 av den ordinarie arbetstiden med en timme i veckan per år. Sedan den 1 januari 1960 utgör till följd härav den ordinarie veckoarbetstiden 45 timmar gentemot tidigare 48. Den arbetstidsförkortning, som sålunda ägt rum, har i betydande utsträckning utnyttjats genom överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om ett växlande antal fria lördagar — under sommaren eller för längre tid, stundom under hela året. Eftersom arbetstidsförkortningen avsett blott tre timmar i veckan har i allmänhet överenskommelser om fria lördagar förutsatt en omfördelning av arbetstiden över hela året eller delar därav. Efter vad som framkommit vid en nyligen framlagd utredning, vilken företagits av »1959 års undersökning av arbetstidsförkortningens verkningar» (SOU 1962: 17) har emellertid möjligheten att uttaga arbetstidsförkortningen i form av fria lördagar utnyttjats i hög grad. Av utredningsmaterialet framgår, att redan 45-timmarsveckans första år, 1960, 49,7 procent av arbetarna inom den egentliga industrin erhållit lediga lördagar under sommarmånaderna, 22,4 procent lediga lördagar utspridda över hela eller större delen av året, samt 14,5 procent lediga lördagar under hela året. Endast 13,4 procent av arbetarna utnyttjade icke alls arbetstidsförkortningen i form av lediga lördagar. För industritjänstemännens del var förhållandena likartade. Såsom utredningen framhåller har utvecklingen under åren efter 1960 gått i riktning mot allt mer omfattande lördagsledighet. För jämförelses skull må tillfogas, att av de anställda inom handeln endast 1,6 procent år 1960 hade någon vardag i veckan ledig hela året, 10,1 procent vissa dagar lediga medan 84,5 procent av de anställda utnyttjade arbetstidsförkortningen genom en minskning av den dagliga arbetstiden.

I ett flertal motioner vid 1960 års riksdag framhölls att det läge som

uppkommit till följd av arbetstidsförkortningen krävde en revision av semesterlagens kvalifikationsregler. Samma synpunkt har mött i ett stort antal av de svar som kommittén sommaren 1961 erhållit med anledning av sin enkät till arbetsmarknadens organisationer. Sammanfattningsvis innebär de härvidlag framförda yrkandena krav på att 16-dagarsregeln ändras med hänsyn till att veckoarbetstiden ej längre är densamma som vid regelns införande utan tre timmar kortare och till att koncentrationen av veckoarbetstiden till fem i stället för sex vardagar medför risk för arbetstagare att förlora semesterrätten, särskilt för månader med flera helgdagar. I allmänhet går reformkraven ut på en sänkning av antalet dagar per månad, på vilka arbete måste utföras för att månaden skall kvalificera till semester. Vissa förslagsställare har förordat en kvalifikationstid per månad om tolv dagar.

Härvidlag må till en början erinras om de överväganden, vilka ledde till fixerandet av den gällande 16-dagarsgränsen. 1936 års semestersakkunniga hade förordat, att arbetstagare, vilken under större delen av en månad utfört arbete hos arbetsgivaren, skulle bli berättigad till semester och hade därför föreslagit en gräns vid 18 arbetade dagar, motsvarande tre fulla arbetsveckor med normal arbetstidsförläggning. Departementschefen biträdde i propositionen till riksdagen detta förslag. Efter framställning av utskottet jämkades emellertid antalet dagar till 16. Som motivering härför åberopades, att under krisåren i början av 1930-talet inom industrin ej sällan tillämpats fyra dagars arbetsvecka.

Mot bakgrund av vad sålunda förekom vid tillskapandet av 16-dagarsregeln kan den omständigheten att veckoarbetstiden genom lagstiftning förkortas med tre timmar och som följd därav fem dagars arbetsvecka blivit en vanlig företeelse knappast sägas utgöra något ovedersägligt skäl för en kraftigare jämkning av 16-dagarsregeln. Uppenbart är emellertid, att en arbetstagare, som åtnjuter fria lördagar, normalt måste vara knuten till en och samma arbetsgivare under större del av en månad — lördagar samt sön- och helgdagar inberäknade — för att bli berättigad till semester än om arbete skulle ha utförts även på lördagarna. Denna omständighet utgör visst stöd för tanken att i lagen jämka antalet kvalificerande arbetsdagar per månad.

Som nämnts har kravet på en jämkning av 16-dagarsgränsen också motiverats därmed att denna gräns även för fast anställd personal, med hänsyn till att veckoarbetstiden i allt större utsträckning koncentreras till fem av veckans vardagar, innebär risk för förlust av semesterrätt, särskilt under månader med många helgdagar. Kommittén har närmare granskat detta argument. Det har då visat sig, att även om en arbetstagare har lediga lördagar under hela året, han likväl icke löper risk att för någon månad gå förlustig semesterrätt, därest han icke någon tid är frånvarande från arbetet av anledning, som icke kvalificerar till semester. Tydligt är emellertid samtidigt, att marginalen mellan arbetsdagarnas antal och antalet enligt la-

gen kvalificerande arbetsdagar vissa månader blir påfallande smal, därest lördagarna alltigenom är arbetsfria. I maj och december kan de arbetsfria dagarnas antal bli så stort, att antalet dagar, då arbete normalt utföres, krymper till 17—18 dagar. Därest arbetstagaren en sådan månad är frånvarande några enstaka dagar av icke kvalificerande anledning — exempelvis till följd av permittering — föreligger uppenbar risk för förlust av semesterrätten, om 16-dagarsgränsen behålles. Även detta förhållande talar i någon mån för en jämkning av 16-dagarsregeln. Tydligt är likväl, att risken för en heltidssysselsatt arbetstagare att någon månad till följd av frånvaro oförskyllt förlora den på månaden belöpande semesterrätten minskat betydligt sedan frånvaro på grund av vanlig sjukdom genom lagändring år 1954 blivit semesterkvalificerande inom vissa gränser.

Efter närmare övervägande av de skäl som åberopats till stöd för en jämkning av 16-dagarsregeln — dels den genomförda arbetstidsförkortningen och dess verkningar, dels de korttids- och deltidsanställdas alltjämt delvis otillfredsställande villkor i semesterhänseende — har kommittén stannat för att föreslå den ändringen i gällande kvalifikationsregel, att arbetstagaren förvärvar rätt till två semesterdagar, sedan arbete utförts för arbetsgivarens räkning på minst 15 dagar av en kalendermånad, medan rätten till den första av de på månaden belöpande semesterdagarna förvärvas redan när arbete utförts på åtta dagar. Genom denna konstruktion, vilken synts tekniskt lämplig med hänsyn till att antalet semesterdagar per kalendermånad förutsättes öka till två, har kommittén ansett sig kunna tillgodose å ena sidan de fast anställda arbetstagarnas önskemål om en viss jämkning med hänsyn till den genomförda arbetstidsförkortningen, å andra sidan de korttids- och deltidsanställda arbetstagarnas än mer påtagliga behov av en revision av kvalifikationsregeln. En gräns vid 15 arbetsdagar motsvarar tre veckor med fem arbetsdagar och kan sålunda sägas stå i överensstämmelse med lagstiftarens ursprungliga tanke att semesterrätt skulle intjänas genom arbete i tre fulla arbetsveckor. Samtidigt innebär en gräns för intjänandet av den första semesterdagen vid åtta arbetade dagar att en ej så obetydlig grupp av korttids- och deltidsanställda, vilka tidigare icke kunnat förvärva rätt till semester, blir delaktiga av semesterförmånen. En fördelaktig konsekvens synes vara, att en arbetstagare, som byter anställning i mitten av en månad, icke som tidigare går miste om den på månaden belöpande semestern utan förvärvar rätt till semester med en dag i vardera anställningen.

Gentemot det framlagda förslaget invändes måhända att det kan få som följd att arbetstagare kvalificerar sig till en semesterförmån, motsvarande mer än två betalade ledighetsdagar i månaden. Risken härför har emellertid alltsedan bisyssla genom 1945 års semesterlag gjordes kvalificerande för semester varit påtaglig och kommittéförslaget torde härvidlag knappast innebära att risken ökas nämnvärt. Detta torde i vart fall knappast bli fallet

därest systemet för intjänande av lön under semestern samtidigt ändras i den av kommittén föreslagna riktningen. Kommitténs förslag härutinnan går, såsom nämnts i kapitlet om förslagets huvuddrag och som i ett annan avsnitt närmare skall behandlas, ut på att arbetstagare, vilka icke avlönas med tidlön, bestämd för vecka eller längre tidsenhet, under semestern skall uppbära lön med viss procentuell andel av arbetsförtjänsten under kvalifikationsåret, förutsatt att någon rätt till semester intjänats. Med denna konstruktion blir för arbetstagaren den ekonomiska gottgörelsen vid semester densamma, oavsett om arbetet under månaden utföres åt flera arbetsgivare eller åt en enda. Genom inrättande av ett procentlönesystem torde i själva verket risken för »dubbelkvalifikation» bli mindre än vid nu rådande förhållanden, något som sammanhänger med genomsnittslönesystemets respektive procentlönesystemets hela konstruktion. Vad beträffar vecko- och månadsavlönad personal torde endast i undantagsfall arbetsförhållandena vara sådana, att arbetstagare har möjlighet att mera kontinuerligt kvalificera sig för större semesterförmån än lagen avsett.

Redan av det antydda framgår att kommitténs förslag till revision av kvalifikationsregeln i 7 § semesterlagen intimt sammanhänger med förslaget om inrättande av ett procentlönesystem. Detta har också betonats i avsnittet om förslagets huvuddrag. I detta sammanhang må emellertid ytterligare framhållas följande.

Det föreslagna procentlönesystemet innebär som nämnts i huvudsak att en tim- eller ackordsavlönad arbetstagare i semesterlön erhåller ett belopp, motsvarande viss procentuell andel av arbetsinkomsten under kvalifikationsåret. Av praktiska skäl föreslås emellertid att — så snart arbetstagaren förvärvat rätt till någon semester — vid bestämmande av semesterlön undantag ej göres för inkomst, som må belöpa på tid vilken icke kvalificerar till semester. Därest exempelvis en arbetstagare arbetar 14 dagar av en månad åt en arbetsgivare förvärvar han rätt till en semesterdag, men hans semesterersättning bestämmes i procent av inkomsten under alla 14 dagarna. För att icke denna konstruktion av semesterlönesystemet, vilken för övrigt tjänar att eliminera vissa olägenheter från rättvisesynpunkt av lagens dagmått, skall kunna ge upphov till någon påtaglig överkompensation för de tim- och ackordsavlönade i förhållande till de vecko- och månadsavlönade, har det ansetts angeläget att göra tidsintervallen vid intjänande av de på månaden belöpande semesterdagarna kort. Den »trappstegskvalifikation» som kommittén föreslagit tjänar sålunda även detta syfte.

Kvalificerande frånvaro från arbete

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Till semester kvalificerar, förutom dag, varunder arbete utföres för en arbetsgivares räkning, även dag, varunder arbetstagaren av vissa anledningar

är frånvarande från arbetet. Med dag å vilken arbete utförts jämställes sålunda enligt 7 § andra stycket semesterlagen dag, då arbetstagaren under pågående anställning, *dels* åtnjutit semester, *dels* varit oförmögen till arbetet på grund av sjukdom, dock att dag som infaller efter det att arbetstagaren till följd av sjukdom varit frånvarande sammanlagt 90 dagar av kvalifikationsåret jämställes endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada, *dels* i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron ej överstigit tolv veckor, *dels ock* fullgjort sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning högst 60 dagar av varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo.

Dag under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, havandeskap eller barnsbörd eller sådan militärövning som ovan nämnts, jämställes enligt 7 § tredje stycket icke med dag på vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren på sådan dag.

Därest arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom är arbetstagaren jämlikt stadgande i 7 § fjärde stycket skyldig att, om arbetsgivaren påfordrar det, genom intyg av läkare eller allmän sjukkassa styrka att han på grund av sjukdomen varit oförmögen till arbetet.

1936 års semestersakkunniga föreslog att som privilegierad orsak till frånvaro från arbetet skulle anses semester, olycksfall i arbetet, yrkessjukdom och viss kortvarig militärtjänstgöring (repetitionsövning). I fråga om nu nämnda frånvaroanledningar ansåg de sakkunniga, att omständigheterna var sådana, att den på frånvarotiden belöpande semesterrätten skäligen ej borde gå förlorad. Beträffande frånvaro på grund av sjukdom i allmänhet fann de sakkunniga tveksamt, huruvida privilegiering borde ske. Visserligen förelåg ömmande skäl och ofta nog var behovet av rekreation efter genomgången sjukdom betydande. Belastningen för arbetsgivarna genom en privilegiering av dylik frånvaro befarades dock bli alltför stor. Detta kunde medföra en tendens hos arbetsgivarna att verkställa uppsägning vid långvariga sjukdomsfall. Ifråga om privilegiering av tid, varunder kvinna före och efter nedkomst antingen på grund av lagbestämmelse eller av fri vilja avhöll sig från avlönat arbete, ansåg de sakkunniga att förhållandena låg till på samma sätt som ifråga om sjukdomstid.

I betänkandet framhöll de sakkunniga i samband med frågan hur avbrott i anställning borde beaktas, att i brist på lagstiftning om arbetsavtal i praxis utvecklat sig den uppfattningen, att permittering under ej alltför lång tid icke ansågs bryta arbetsavtal, ej heller deltagande i arbetskonflikt, såvida vederbörande omedelbart därefter fick fortsätta arbetet. De sakkunniga uttalade som en följd härav att det fick anses »orimligt att (arbetsgivaren skulle vara nödsakad) giva sina anställda semester, som skulle anses vara

intjänad under en konflikt eller permittering på grund av arbetsbrist». I samband med spörsmålet om olika slags kvalificerande frånvaro uttalade de sakkunniga vidare följande.

Att semestertid ej skall kunna intjänas under permittering till följd av arbetsbrist eller under annan arbetstidsförkortning, som icke avser minskning av antalet arbetade timmar per dag, eller under arbetskonflikt måste, såsom tidigare anförts, anses vara självfallet.

— — — — — — — — — — — — — — —

De sakkunniga kunna för sin del icke finna, att det skulle följa av allmänna rättsgrundsatser, att arbetstagaren skulle vara berättigad till semester, belöpande exempelvis å tid, då han på grund av en proklamerad sympatilockout, vilken ju icke kan anses avbryta ett arbetsavtal, ej fått utföra sitt arbete. Huru härmed förhåller sig i alla de fall, då hinder i arbetsgivarens person föreligger för att arbetstagaren skall kunna utföra arbetet, torde vara mera tveksamt. Här åsyftas sådana fall som att arbetsgivaren till följd av olyckshändelse eller annan force majeure måste inställa arbetet eller att arbetsgivaren på grund av sjukdom icke kan leda arbetet och detta därför icke kan utföras av arbetstagaren. Arbetsdomstolens ordförande påpekar härom i sitt yttrande över förslaget till lag om arbetsavtal, att man i vissa kollektivavtal försökt göra en differentiering mellan olika på arbetsgivaren ankommande orsaker till att arbetet måst inställas, vilka orsaker allt efter sin valör fått inverka på olikartat sätt i fråga om rätten till semesterlön. I yttrandet uttalas vidare, att tiden måhända icke vore mogen att göra en motsvarande skillnad i allmän lag. Till denna uppfattning vilja de sakkunniga ansluta sig. Det bör emellertid framhållas, att det vid förevarande lagstiftning icke är fråga om att endast lagfästa hittills gällande praxis. I syfte att erhålla i möjligaste mån enkla och lättillämpliga lagbestämmelser hava de sakkunniga ansett sig kunna bortse från de nu avsedda, tämligen sällan förekommande fallen.

Vad härefter beträffar frågan om behandling av permitteringstid, torde till en början böra lämnas en definition å begreppet permittering till närmare förståelse av vad därmed avses. Om en arbetstagare permitteras, innebär detta en tyst förpliktelse för arbetsgivaren att giva arbetaren företräde framför andra till återanställning och en förpliktelse för arbetaren att ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande, då så påfordras. Arbetsavtalet fortlöper under permitteringstiden, i vart fall om denna ej utsträckes under alltför lång tid. Att arbetsgivarna vid arbetsinskränkning endast permittera arbetarna och alltså ej tillgripa en definitiv uppsägning, måste sägas vara ett i och för sig lämpligt system, då detsamma är till fördel för båda parterna. Vid utformandet av lagbestämmelser i skilda hänseenden bör man därför söka undvika att lämna sådana föreskrifter, som kunna inverka ofördelaktigt på arbetsgivarnas vilja att permittera och åstadkomma, att dessa hellre välja utvägen att definitivt uppsäga arbetarna. — — — I varje fall kunna de sakkunniga ej anse annat än att den för arbetsgivaren enligt åtminstone de flesta kollektivavtal beträffande arbetare underförstådda rätten att vid arbetsbrist permittera för längre eller kortare tid och att under permitteringstiden icke utbetala lön skall föranleda till att ej heller semester skall kunna intjänas under permitteringstiden. — — — Det föreligger icke heller någon anledning att härvidlag göra någon skillnad mellan permittering och andra former av arbetstidsförkortning, dock att någon inverkan å semesterrätten icke bör äga rum, om antalet arbetstimmar per dag minskats.

1938 års semesterlag kom att upptaga de i sakkunnigförslaget framlagda reglerna i fråga om privilegierade frånvaroanledningar. I propositionen med

lagförslaget uttalade departementschefen visserligen att han gärna skulle ha sett, att det varit möjligt att med någon tidsbegränsning privilegiera även havandeskap och annan sjukdomstid än den i sakkunnigförslaget omnämnda, men att han sade sig befara att en bestämmelse härom skulle medföra risk för uppsägning från arbetsgivarens sida. För att icke arbetstagare som varit frånvarande från arbetet på grund av exempelvis olycksfall i arbetet skulle komma i ett bättre läge än övriga hos samma arbetsgivare anställda i det fall att permittering ägt rum under hans frånvaro, förordade departementschefen emellertid en bestämmelse i lagen om att privilegierad tid ej finge medräknas om det vore uppenbart att arbete eljest ej kunnat beredas arbetstagaren under sådan tid.

Genom lagstiftning vid *1942 års riksdag* (proposition nr 44/1942) bragtes semesterlagens regel i fråga om privilegierad frånvaro för deltagande i militärövning i överensstämmelse med bestämmelserna i värnpliktslagen den 30 december 1941. Den år 1942 införda bestämmelsen, vilken bibehållits oförändrad sedan dess, har i huvudsak följande innebörd: Såsom i semesterhänseende privilegierad tjänstgöring räknas — under förutsättning att tjänstgöringen ej ansluter sig direkt till första tjänstgöring — repetitionsövning, efterutbildningsövning, fortsatt tjänstgöring om högst 60 dagar samt tjänstgöring för värnpliktiga, avsedda för handräckningstjänst, om högst 60 dagar. Privilegieringen hänför sig till varje kalenderår. Icke privilegierad är första tjänstgöring, beredskapsövning, fortsatt tjänstgöring om mer än 60 dagar, tjänstgöring för värnpliktiga i handräckningstjänst om mer än 60 dagar, varje slag av tjänstgöring, som direkt ansluter till första tjänstgöring, samt tjänstgöring enligt 28 § 1 mom. värnpliktslagen.

1942 års semesterkommitté föreslog ej annan ändring i reglerna om kvalificerande frånvaro från arbetet än att en ny privilegierad frånvaroorsak borde införas i lagen, nämligen havandeskap och barnsbörd. Kommittén menade att samma billighetsskäl, som talat för att arbetstagaren fick tillgodoräkna sig viss annan frånvarotid, minst lika starkt gjorde sig gällande beträffande havandeskapstid. Någon risk för att havandeskapstidens privilegiering i semesterhänseende skulle göra arbetsgivarna benägna att avskeda arbetstagare ansågs ej behöva hysas. Genom lag den 19 maj 1939 hade nämligen införts förbud mot avskedande av kvinnlig arbetstagare av den anledningen att denna i samband med havandeskap eller barnsbörd under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhöll sig från arbete. Lagen gällde visserligen ej för arbetsgivare med färre än tre arbetstagare i sin tjänst och ej heller för arbetstagare, som ej haft sin anställning sedan minst två år tillbaka, men vilade dock på den uppfattningen att havandeskap ej borde få inverka på arbetstagarens anställningsförhållande. Till följd härav fick man vara berättigad antaga att havandeskapets privilegiering ej skulle ge anledning till obehöriga avskedanden. Kommittén föreslog att samma tid, som intagits i 1939 års lag — dvs. högst tolv veckor — vilken också motsvarade

den maximala barnsängsledigheten enligt 17 § lagen den 29 juni 1912 om arbetarskydd, skulle få anses som arbetad tid.

1945 års semesterlag. I propositionen med lagförslaget biträddes kommitténs förslag i fråga om privilegiering av frånvaro vid havandeskap och barnsbörd. Föredragande statsrådet framhöll att kommitténs förslag i denna del godtagits av alla hörda myndigheter och organisationer. I samband härmed omnämnde statsrådet, att 1941 års befolkningsutredning i ett den 22 november 1944 avgivet betänkande (SOU 1944:51) föreslagit vissa ändringar i 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap, bl. a. utsträckning från tolv veckor till åtta månader av den tid, under vilken kvinna som är havande eller fött barn må utan uppsägningsrisk avhålla sig från arbetet. Statsrådet uttalade dock, att privilegieringsfrågan enligt semesterlagen ej syntes äga direkt sammanhang med lösningen av det lagstiftningsspörsmål, som avsåges med befolkningsutredningens förslag.

Statsrådet behandlade också en av Landsorganisationen i remissyttrande över kommittébetänkandet gjord framställning om privilegiering även av annan sjukdomstid än den som var föranledd av yrkesskada. Statsrådet framhöll följande.

> Hur långt man bör utsträcka möjligheten för arbetstagare, som är förhindrad att utföra sitt arbete, att det oaktat kvalificera sig för semester, kan givetvis vara föremål för delade meningar, och vissa skäl kunna onekligen anföras för att, åtminstone i någon utsträckning, privilegiera även vanlig sjukdomstid. Å andra sidan måste emellertid uppfattningen av semestern såsom en genom arbete intjänad förmån beaktas. För arbetsgivaren innebär varje utsträckning av de privilegierade frånvaroorsakerna en motsvarande ekonomisk belastning. Även för arbetstagarparten kan en sådan utsträckning vara till nackdel, då den kan göra arbetsgivarna mera benägna att tillgripa ett avskedande än eljest. Vid övervägande av denna fråga har jag därför stannat för att icke nu föreslå någon lagändring i förevarande hänseende och att således icke medgiva något tillgodoräknande i semesterhänseende av vanlig sjukdomstid.

Det i propositionen framlagda lagförslaget antogs såvitt nu är i fråga oförändrat av *riksdagen.*

I en *motion* (II: 113) vid *1948 års riksdag* framställdes ånyo yrkandet att vanlig sjukdomstid skulle göras kvalificerande till semester. Som skäl härför åberopades att de arbetstagare, som på grund av sjukdom var tvingade till bortovaro från arbetet, ofta var i större behov av vila och rekreation när semestertiden kom än de som haft lyckan att vara friska hela arbetsåret.

Socialstyrelsen fann i yttrande över motionen till andra lagutskottet övervägande skäl tala mot förslaget att införa bestämmelser om att sjukdom eller olycksfall utom arbetet skulle anses som privilegierad frånvaro. Styrelsen framhöll särskilt att semesterlagen vilade på grundtanken, att semesterrätten var en intjänad löneförmån, vilket i princip skulle medföra att semesterrätten borde vara beroende av det verkligen utförda arbetet. Vis-

serligen hade i semesterlagen gjorts vissa avsteg från denna princip men i sakens natur låg att restriktivitet härvidlag borde iakttagas.

Även *Svenska arbetsgivareföreningen* avstyrkte bifall till motionen och framhöll bl. a. att genom regeln att semesterrätt inträdde för viss kalendermånad, om blott arbetstagaren utfört arbete i minst 16 dagar, bortovaro på grund av sjukdom under tio — kanske upp till 20 dagar — redan enligt gällande lag ej inverkade på semesterrätten.

Landsorganisationen tillstyrkte däremot förslaget att vanlig sjukdom åtminstone i viss utsträckning skulle få likställas med arbetad tid vid kvalifikation till semester.

Andra lagutskottet anförde i utlåtande nr 27/1948 — sedan utredning om viss annan fråga tillstyrkts — bl. a. följande.

Förslaget att vanlig sjukdomstid i semesterhänseende skall betraktas som arbetad tid, är mera diskutabelt. Semesterlagen vilar på den grundtanken, att semesterrätten är en intjänad löneförmån. Detta har medfört, att semestern i princip gjorts beroende av den tid, under vilken arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Från denna princip har visserligen i 7 § andra stycket semesterlagen gjorts undantag, men det är självfallet, att avvikelser från lagens grundprincip måste ske med stor försiktighet. Enligt semesterlagens nuvarande lydelse är arbetstagares frånvaro från arbete på grund av olycksfall i arbetet eller på grund av yrkessjukdom i semesterhänseende jämställd med arbetad tid. Detta utgör givetvis i och för sig icke något skäl för att frånvaro på grund av annat olycksfall eller annan sjukdom i semesterhänseende skall privilegieras. Vissa skäl kunna emellertid anföras för att i någon utsträckning privilegiera även vanlig sjukdomstid. I samband med den av utskottet förordade utredningen av frågan om förbud för arbetsgivare att förlägga en arbetstagares semester till tid, då denne är sjuk, synes även frågan om privilegiering av frånvaro på grund av vanlig sjukdom böra övervägas. Därvid bör emellertid uppmärksammas, att varje utsträckning av de privilegierade frånvaroorsakerna innebär en ekonomisk belastning för arbetsgivarna.

Efter hemställan av utskottet anhöll *riksdagen* i skrivelse, att Kungl. Maj:t måtte verkställa utredning i berörda fråga.

Samma spörsmål var sedan föremål för *motioner* vid 1951 och 1952 års riksdagar jämte en *interpellation* vid sistnämnda riksdag. I interpellationssvaret förklarade departementschefen att spörsmålet skulle tagas upp tillsammans med andra frågor rörande semesterlagen.

Frågan fick förnyad aktualitet sedan *1953 års riksdag* fattat beslut om lag om allmän sjukförsäkring, samordnad med en ny obligatorisk yrkesskadeförsäkring, att gälla fr. o. m. den 1 januari 1955. Till belysande av hithörande frågor upprättades år *1953 inom socialdepartementet en promemoria,* vilken utmynnade i förslag till ändring av bl. a. 7 § semesterlagen. I promemorian anfördes bl. a. följande.

Den samordning av den allmänna sjukförsäkringen och den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen, varom beslut fattats vid årets riksdag, innebär, att yrkesskador — dvs. olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar — och andra (»vanliga») sjukdomar i fortsättningen komma att under en tid av 90 dagar, räknat vid olycksfall

från olycksfallsdagen och eljest från dagen, då skadan yppades, försäkringsmässigt behandlas enligt i stort sett samma ordning, vanligen enligt sjukförsäkringens bestämmelser. Som regel kommer yrkesskadeförsäkringen att ingripa först efter denna tid och ej förrän i samband därmed kommer det att bli anledning att pröva huruvida en sjukdom föranletts av yrkesskada eller ej.

Av vad nu anförts följer, att semesterlagen i det hänseende det nu gäller ej i samma utsträckning som hittills kan bygga på yrkesskadeförsäkringen. För det alldeles övervägande flertalet fall måste frågan om sambandet mellan sjukdom och arbete utredas och avgöras i semesterärendet. Att detta kan komma att medföra stora besvärligheter ligger i öppen dag. Dessa besvärligheter försvinna emellertid om alla sjukdomar såvitt det nu gäller i semesterlagen behandlas lika under den angivna samordningstiden.

I promemorian angavs härefter de skäl som vanligen anförts mot att räkna sjukdomstid som semesterkvalificerande tid, varjämte uttalades följande.

Samma skälighetshänsyn, som ansetts tala för att arbetstagarna få i semesterhänseende tillgodoräkna sig den nu privilegierade frånvarotiden, kunna uppenbarligen åberopas även när det gäller vanlig sjukdom av ej alltför långvarig beskaffenhet. Genom en begränsad privilegiering av de vanliga sjukdomarna förlora naturligen också de invändningar i betydelse, som taga sikte på den ekonomiska merbelastningen för arbetsgivarna och den därav föranledda risken för uppsägning av arbetstagare vid sjukdom. Det förefaller för övrigt icke sannolikt att en viss privilegiering av vanlig sjukdom kommer att bli så ekonomiskt kännbar för arbetsgivarna att skyldigheten för arbetsgivare att bereda arbetstagare någon eller några ytterligare semesterdagar kommer att medföra risk för uppsägning.

För en privilegiering i semesterhänseende av tid, då arbetstagaren till följd av vanlig sjukdom är oförmögen till arbetet, talar naturligen den rekreationstanke, som uppbär semesterlagstiftningen. Ofta är det väl så att den arbetstagare som drabbats av sjukdom har behov av längre semester än annan arbetstagare.

Även en annan synpunkt bör i detta sammanhang framhållas. I samband med att den legala semesterns längd år 1951 utsträcktes från två till tre veckor uttalades, att flertalet tjänstemän till följd av reglementen, avtal eller sedvänjor redan hade längre semester än två veckor om året, medan däremot den stora mängden övriga arbetstagare finge nöja sig med semester enligt lagens minimiregler. Det torde därför inte kunna förnekas, framhölls det vidare, att sociala rättviseskäl talade för att en större likställighet i semesterhänseende komme till stånd genom en förbättring av den kroppsarbetande befolkningens ställning härvidlag — en förbättring som icke syntes kunna förverkligas i önskvärd utsträckning annat än genom lagstiftning. Vad sålunda uttalats torde äga sin motsvarighet även i fråga om rätten att tillgodoräkna tid för frånvaro på grund av vanlig sjukdom såsom semesterkvalificerande tid.

Angående omfattningen av en privilegiering av vanlig sjukdomstid och därmed sammanhängande frågor framhölls sedan i promemorian följande.

Vad härefter gäller frågan i vilken utsträckning frånvaro på grund av sjukdom, som ej föranletts av yrkesskada, bör i semesterhänseende privilegieras tala såväl praktiska hänsyn som billighetsskäl för att anknyta till samordningstiden inom sjuk- och yrkesskadeförsäkringen och att således privilegiera en sjukdomstid av 90 dagar under varje kvalifikationsår.

En sådan privilegieringstid kan konstrueras på olika sätt. Tidsbegränsningen kan således anknytas till varje sjukdom eller sjukperiod för sig eller också genom-

föras så, att man privilegierar sammanlagt 90 sjukdomsdagar under ett kvalifikationsår. Skillnaden mellan de olika metoderna framträder, när arbetstagaren under kvalifikationsåret drabbas av flera sjukdoms- eller olycksfall. Mot metoden att räkna varje sjukdom för sig i privilegieringshänseende talar — förutom att den kan medföra en tyngre belastning för arbetsgivarna än en sammanläggningsregel — att den verkar ojämnt. En arbetstagare, som under året drabbas av två olika sjukdomar, som vardera vara tre månader, skulle således få hela tiden tillgodoräknad, medan en arbetstagare, som är sjuk sex månader i följd i en och samma sjukdom, ej skulle få tillgodoräkna mer än tre månader. Vidare skulle man vid semesterns beräkning kunna behöva taga ställning till den många gånger svårbedömda frågan huruvida en sjukdom utgör recidiv av en tidigare under kvalifikationsåret inträffad sjukdom eller är att betrakta såsom en medicinskt sett fristående sjukdom. Om man i stället anknyter tidsbegränsningen till varje sjukperiod, undgår man besväret att avgöra om olika sjukdomar ha medicinskt samband eller ej. Då skulle emellertid tillfälle erbjuda sig för långtidssjuka arbetstagare att genom tillfälliga korta arbetsperioder förlänga den semesterkvalificerande sjukdomstiden.

Det förefaller därför som om den bästa lösningen av förevarande problem vore att — efter danskt och norskt mönster — i semesterhänseende privilegiera frånvarotid som hänför sig till vanlig sjukdom upp till högst sammanlagt 90 dagar under varje kvalifikationsår. Den omständigheten, att privilegieringen utsträckes att avse även vanlig sjukdom, synes ej få föranleda att frånvaro på grund av sjukdom, som föranletts av yrkesskada, behandlas ofördelaktigare än för närvarande. Beträffande sådan frånvarotid bör alltså även i fortsättningen gälla att privilegieringen icke är tidsbegränsad.

Vad senast anförts leder emellertid till att man i enstaka fall i ett semesterärende kan behöva draga gränsen mellan yrkesskada och annan sjukdom, dvs. avgöra om en skada föranletts av olycksfall i arbetet eller på väg till eller från arbetet eller om en sjukdom är att anse såsom yrkessjukdom i yrkesskadeförsäkringslagens mening. Så måste nämligen ske om en arbetstagare under kvalifikationsåret på grund av sjukdom redan varit frånvarande från arbetet 90 dagar och senare under året drabbas av en ny sjukdom, som ej utgör fortsättning av den tidigare sjukdomen utan är medicinskt sett fristående från denna. Från dessa undantagsfall torde man emellertid kunna bortse.

I promemorian framhölls härvidlag slutligen, att förhållandena i en arbetstagares tidigare anställning ej fick återverka på rätten till semester i en ny anställning på sådant sätt att hänsyn i den nya anställningen kom att tagas till om och i vad mån arbetstagaren i den tidigare anställningen fått tillgodoräkna sjukdomstid som arbetad tid. Härjämte framhölls behovet av en föreskrift om skyldighet för arbetstagaren att på begäran genom intyg styrka att han varit sjuk.

I *proposition* nr 46 till *1954 års riksdag* föreslogs i enlighet med departementspromemorian införandet i lagen av de regler vad gäller sjukdom som kvalificerande frånvaroanledning, vilka återfinnes i gällande lag. Förslaget bifölls av *riksdagen* och lagändringen trädde i kraft den 1 januari 1955.

Rättstillämpningen

Domen *AD 1955: 11* behandlade ett fall där i kollektivavtal stadgades dels att sjukdom räknades som privilegierad frånvaroanledning och ej fick ut-

göra hinder för arbetstagare att komma i åtnjutande av semester eller semesterersättning, dels att sjuklön icke utgick till arbetstagare som drabbats av olycksfall utom arbetet, därest olycksfallet var självförvållat. Arbetsdomstolen konstaterade att semesterrätten enligt avtalet ej gjorts beroende av att rätt till sjuklön var för handen utan var konstruerad som en självständig rättighet. Begränsningen enligt avtalet i rätten till sjuklön ansågs därför ej inverka på rätten att tillgodoräkna sjuktid som semesterkvalificerande tid.

I domen *AD 1958: 5* var fråga vid beräknandet av semesterförmån huruvida en arbetstagare, som varit borta från arbetet på grund av sjukdom, under bortovaron kunde anses ha varit anställd hos arbetsgivaren och med hänsyn därtill ägde rätt att tillgodoräkna sig även sjukdomstiden. Arbetsgivarparten gjorde gällande att arbetstagaren icke varit fast anställd utan s. k. hjälparbetare och som sådan ej haft anställning hos arbetsgivaren under de tider han varit frånvarande från arbetet. Arbetsdomstolen fann emellertid att omständigheterna — bl. a. anställningstidens längd — talade för att arbetstagaren vid den i målet aktuella tiden varit att anse som fast anställd hos arbetsgivaren, varför frånvarotiderna skulle i semesterhänseende jämställas med arbetstagarens arbetade tid.

Domen *AD 1959: 30* avsåg tolkning av en kollektivavtalsbestämmelse om rätt för arbetstagare att såsom semesterkvalificerande tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom »under högst 365 dagar». Enligt en annan kollektivavtalsbestämmelse hade arbetstagare rätt till viss högre sjuklön under högst 365 kalenderdagar för varje sjukdomsfall, varvid sjukfrånvaro vid olika tider med mellankommande tjänstgöring av kortare varaktighet än 90 dagar skulle behandlas som ett och samma sjukdomsfall. Arbetsgivarparten gjorde gällande att sjukfrånvaro kunde åberopas som semesterkvalificerande endast under den tid då arbetstagaren ägde rätt till den högre sjuklönen. Arbetsdomstolen fann emellertid ej tillräckligt stöd förebragt för denna tolkning utan fastställde innebörden av kollektivavtalsbestämmelsen sålunda, att en arbetstagare ägde att som semesterkvalificerande tillgodoräkna sig högst 365 kalenderdagar av varje sammanhängande period, varunder han på grund av sjukdom var frånvarande från arbetet. På grund av denna bestämmelse fick dock inskränkning ej ske i rätten att för varje kvalifikationsår tillgodoräkna sjukdomstid, som anges i 7 § semesterlagen.

I fallet *AD 1960: 14* gällde tvisten huruvida med uttrycket »nittio dagar» i 7 § andra stycket b) semesterlagen avsågs sjukdomstidens längd och dagarna därför skulle räknas kalendariskt, dvs. med sön- och helgdagar inräknade, eller om med uttrycket avsågs 90 arbetsdagar, dvs. dagar som, om sjukdomen ej mellankommit, skulle varit semesterkvalificerande på grund av utfört arbete. Arbetsdomstolen (majoriteten) uttalade i domen till en början, att en jämförelse med huvudregeln i 7 § första stycket semesterlagen kunde anses stödja uppfattningen att endast arbetsdagar skulle räk-

nas i detta sammanhang medan däremot en jämförelse med de övriga undantagsreglerna i lagrummets andra stycke närmast gav stöd för en kalendarisk tolkning av 90-dagarsregeln. Då en jämförelse av 90-dagarsregeln med semesterlagens innehåll i övrigt alltså ej kunde anses på ett övertygande sätt tala till förmån för någondera tolkningen av den omtvistade regeln fick tvisten söka avgöras under beaktande av bl. a. de skäl som anförts som motiv för införandet av 90-dagarsregeln i lagen den 1 januari 1955. Härvidlag kunde fastslås att lagändringen motiverats med hänsyn till den samtidigt ikraftträdande samordningen av den allmänna sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Samordningstiden var bestämd till 90 kalenderdagar, och härtill hade lagändringen i semesterlagen anknutits. Domstolen fann främst med hänsyn härtill den under ett kvalifikationsår semesterberättigande frånvaron vid vanlig sjukdom enligt lagen begränsad till sammanlagt 90 kalenderdagar. — En minoritet biträdde den motsatta tolkningen.

Reformkrav

I en *motion* vid *1948 års riksdag* (II: 115) begärdes utredning angående »kompensation för förlorad semesterersättning under värnpliktstjänstgöring». *Andra lagutskottet* fann i utlåtande nr 16 samma år ej rimligt ålägga arbetsgivarna skyldighet att i ökad omfattning bereda arbetstagarna förmåner enligt semesterlagen för tid under vilken dessa fullgjort värnpliktstjänstgöring. Utskottet befarade för övrigt att en reform i begärd riktning kunde komma att medföra obenägenhet bland arbetsgivarna att anställa ynglingar under den sista tiden innan dessa skulle börja sin värnpliktstjänstgöring. Motionen avstyrktes alltså och vann ej heller riksdagens bifall.

I en *motion* vid *1954 års riksdag* (I: 243) hemställdes att Kungl. Maj:t måtte framlägga förslag till sådan ändring i semesterlagen att »all arbetsledig tid i anledning av semester» blev att betrakta som kvalificerande för semester. Motionen tog närmast sikte på det fall att en arbetstagare, som ännu ej kvalificerat sig för full semester, blir ställd utan arbete under hela den tid arbetsgivarföretaget på grund av arbetstagarnas gemensamma semester nedlägger driften. Den arbetslediga tiden kvalificerar enligt gällande semesterlag ej till semester, vilket kan medföra förlust av semesterrätt under påföljande år. *Andra lagutskottet* fann i utlåtande nr 45/1954 den väckta frågan värd att uppmärksammas. Lagstiftning i ämnet skulle emellertid medföra en icke önskvärd detaljreglering och kunde även få ogynnsamma verkningar för arbetstagarna. Frågan lämpade sig enligt utskottet, som avstyrkte motionen, bäst att lösa avtalsvägen. *Riksdagen* lämnade motionen utan åtgärd.

Vid *1957 års riksdag* hemställdes i *motion* (II: 473) om förslag till sådant förtydligande av semesterlagen, att vissa »försök att kringgå lagens anda eller mening omöjliggöres». Med detta uttryckssätt avsåg motionären avske-

danden, vilka sades ha inträffat som följd av arbetstagares sjukdom. *Andra lagutskottet* avstyrkte motionen (utlåtande nr 23/1957) under hänvisning bl.a. till att bestämmelsen om kvalificerande sjukdomstid i 7 § b) semesterlagen varit i kraft under så kort tid att några mera omfattande erfarenheter ej hunnit vinnas av dess konsekvenser, och att frågan om eventuella avskedanden som följd av lagbestämmelsen snarare berörde anställningsförhållandet än något i semesterlagen reglerat område. Motionen lämnades utan *riksdagens* åtgärd.

Kungl. Maj:t har till kommittén överlämnat skrivelse av riksdagen med hemställan att utredningen måtte i enlighet med vad *andra lagutskottet* i utlåtande nr 14/1961 anfört pröva den i 7 § andra stycket b) semesterlagen intagna bestämmelsen om jämställande av sjukdag med dag under vilken arbete utförts. Utskottsutlåtandet avsåg en *motion* vid riksdagen (II: 6) vari framhållits, att utformningen av den nuvarande regeln i 7 § b) semesterlagen innebar att en arbetstagare, som drabbades av ett olycksfall i arbetet i början av kvalifikationsåret medförande arbetsoförmåga under 90 dagar, ej fick räkna därefter infallande sjukdomstid till någon del som semesterkvalificerande. Om sjukdomen inträffade före olycksfallet samma kvalifikationsår, kunde arbetstagaren däremot räkna den som semestergrundande, i den mån den icke varade längre än 90 dagar. Enligt motionären saknades skäl att semesterrätten skulle påverkas av ordningsföljden mellan sjukdom och olycksfall. Utskottet anslöt sig i utlåtandet till vad i motionen framhållits och uttalade följande.

När ifrågavarande bestämmelse infördes 1955, innebar den en avsevärd förbättring för arbetstagarna. Tidigare hade nämligen endast sjukdom föranledd av i arbetet inträffat olycksfall eller däri ådragen yrkessjukdom varit semestergrundande. Att bestämmelsen utformades på sätt som skedde var en naturlig följd av den då genomförda samordningen mellan sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Som motionären framhållit kan regeln emellertid leda till mindre tillfredsställande resultat beroende på att den bygger på en bestämd tidsföljd mellan vanlig sjukdom och yrkesskada. Några bärande skäl för en sådan ordning, sett från de synpunkter semesterlagstiftningen har att tillgodose, torde knappast kunna anföras. Utskottet finner det därför lämpligt, att ifrågavarande bestämmelse göres till föremål för översyn av den pågående semesterutredningen.

I *motioner* (I: 482 och II: 563) vid *1962 års riksdag* har framhållits, att det från befolkningspolitiska och arbetsmarknadspolitiska synpunkter syntes angeläget, att barnsbörd för den förvärvsarbetande kvinnan icke medförde alltför stort avbräck i utgående förmåner. Enär rätten att vara ledig från arbetet i anledning av havandeskap eller barnsbörd utan risk för uppsägning utsträckts till en tid av sex månader, borde enligt motionärerna motsvarande utvidgning göras av reglerna i semesterlagen angående rätten att räkna havandeskapstid såsom kvalifikationstid för semester.

Andra lagutskottet har i utlåtande nr 15/1962 anfört följande.

I sitt år 1961 avgivna betänkande »Stöd åt barnaföderskor» erinrar socialpolitiska kommittén också om de skärpta bestämmelserna om förbud mot arbetstagares

avskedande i anledning av havandeskap eller barnsbörd. För att dessa bestämmelser skall få full effekt är det enligt kommitténs mening nödvändigt att de kompletteras med sådana ekonomiska åtgärder, att kvinnorna får möjlighet att utnyttja den rätt till ledighet som bestämmelserna ger dem. Kommittén föreslår därför att man i moderskapsförsäkringen skall utsträcka tiden för åtnjutandet av tilläggspenning från 90 till 180 dagar. Enligt vad utskottet inhämtat kommer riksdagen inom kort att föreläggas förslag av sådan innebörd. Om man utgår från att ett sådant förslag vinner riksdagens bifall, kan det enligt utskottets mening med fog ifrågasättas, om inte ändring av semesterlagens privilegieringsregler bör vidtagas. Det skulle nämligen vara inkonsekvent att *å ena sidan* främja den kvinnliga arbetstagarens möjlighet att vara ledig från arbetet i samband med havandeskap och *å andra sidan* bibehålla regler i semesterlagen, som skulle resultera i förkortad semester i sådana fall. Utskottet finner det därför lämpligt att frågan om en utökning av privilegieringstiden i semesterlagen för bortovaro på grund av havandeskap och barnsbörd göres till föremål för utredning. Denna synes lämpligen böra verkställas av 1960 års semesterkommitté.

Sedan *riksdagen* med godkännande av utskottsutlåtandet i skrivelse nr 132/1962 gett Kungl. Maj:t tillkänna vad utskottet anfört har skrivelsen och utlåtandet överlämnats till kommittén.

I sina svar med anledning av kommitténs enkät sommaren 1961 har flera organisationer på arbetstagarsidan framställt anmärkningar med avseende på reglerna om kvalificerande frånvaro från arbetet. Frågan om ordningsföljden mellan frånvaro på grund av yrkesskada respektive annan sjukdom har härvid ånyo berörts, liksom spörsmålen om arbetsgivares avskedande av långtidssjuka och om privilegiering av tid då första tjänstgöring utföres i det militära.

Skydd mot avskedande m. m. vid havandeskap och barnsbörd

Lagen den 21 december 1945 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. stadgar i 2 § att kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning, icke får skiljas från denna på den grund att hon blivit havande eller fött barn. Ej heller får arbetsgivaren där han har vetskap om havandeskapet eller barnsbörden skilja arbetstagaren från anställningen på den grund att hon i samband med havandeskapet eller barnsbörden avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader; vad sålunda stadgats gäller dock ej om arbetstagaren underlåter att på arbetsgivarens fråga utan dröjsmål underrätta denne om att hon önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Enligt 3 § är arbtstagare, som ej får skiljas från sin anställning av anledning som nu sagts, ej heller pliktig vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av bortovaron från arbetet.

1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m., vilken föregick den nu gällande lagen av år 1945, stadgade, att — vid företag där minst tre arbetstagare sysselsattes — arbetstagare som sedan minst två år haft stadigvarande anställning ej av

anledning som nyss sagts fick uppsägas eller vidkännas minskning i sin lön. Uppsägning fick ej heller föranledas därav att arbetstagaren på grund av havandeskapet eller barnsbörden avhöll sig från arbetet i högst tolv veckor.

Vid förarbetena till 1939 års lag uttalades bl. a. att därest arbetstagare på grund av havandeskap eller barnsbörd tog sig ledigt från arbetet, denna hennes tillfälliga arbetsoförmåga ej fick utgöra skäl för arbetsgivaren att avskeda henne. Om annat ej följde av anställningsvillkoren borde däremot arbetsgivaren kunna under sådan ledighet indraga hennes lön. Havandeskap eller barnsbörd kunde likväl icke rimligen av kvinnan åberopas som skäl för obegränsad ledighet. Enligt 17 § första stycket i 1912 års arbetarskyddslag fick kvinna, som fött barn, icke användas i industriellt eller därmed jämställt arbete under de sex första veckorna efter barnsbörden, därest icke med läkarintyg styrktes att hon utan men för sig eller barnet tidigare kunde börja arbetet. I samma paragraf stadgades även att om kvinna, som användes till arbete av nämnda slag, företedde intyg av läkare eller barnmorska av innehåll, antingen att hon sannolikt kunde vänta sin nedkomst inom två veckor, eller ock att hon sannolikt kunde vänta sin nedkomst inom sex veckor och med hänsyn därtill hade behov av ledighet från arbetet, sådan ledighet ej fick förvägras henne. I tungt arbete hade alltså havandeskap och barnsbörd ansetts böra berättiga till sammanlagt högst tolv veckors ledighet. Med anledning härav ansågs förbud böra införas mot avskedande på den grund att arbetstagaren under högst tolv veckor avhöll sig från arbete av orsak, varom nu var fråga. Lagens tillämpning gjordes emellertid beroende av dels antalet anställda hos arbetsgivaren — minst tre — dels längden av arbetstagarens anställning — minst två år.

1941 års befolkningsutredning ansåg sig i sitt år 1944 avgivna betänkande med stöd av vissa verkställda undersökningar kunna konstatera, att säkerställandet av rätten för kvinnan att behålla förvärvsarbetet vid äktenskaps ingående eller efter barnsbörd måste anses vara en viktig abortprofylaktisk åtgärd. Med hänsyn härtill och då genom begränsningarna i giltighetsområdet för 1939 års lag ett betydande antal kvinnliga arbetstagare ställts utanför dess skydd föreslog befolkningsutredningen vissa ändringar i lagen, varigenom densamma skulle få en väsentligt vidgad tillämplighet, samt en avsevärd förlängning av tiden för ledighet i samband med havandeskap och barnsbörd.

I *propositionen* nr 368 till *1945 års riksdag* med förslag till den nya lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap framhöll departementschefen efter att ha konstaterat, att några långtgående begränsningar i lagens tillämplighetsområde knappast längre var motiverade, bl. a. följande.

Enighet synes råda därom, att en viss karenstid bör bibehållas för förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd. Motivet för karenstiden är

i främsta rummet att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter lagen tillförsäkrar henne. Härav följer att det icke torde vara nödvändigt att göra denna karenstid längre än ett år.

— — — — — — — — — — — — — — —

Enligt nu gällande lag får en kvinnlig arbetstagare, varå lagen äger tillämpning, icke uppsägas på den grund att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd avhåller sig från arbetet under skälig tid, dock högst tolv veckor. Befolkningsutredningen föreslår, att denna tid utsträckes till högst åtta månader. I yttrandena över befolkningsutredningens betänkande har på många håll tveksamhet uttalats mot en så lång utsträckning av maximitiden för ifrågavarande ledighet. Av vissa kvinnosammanslutningar har sålunda anförts, att genomförandet av förslaget härutinnan skulle kunna inverka menligt på den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden. I enlighet med vad som i flera yttranden föreslagits finner jag därför att maximitiden bör sättas något kortare, förslagsvis till sex månader.

Såsom i några yttranden påpekats, kommer i ett stort antal fall arbetstagaren att kunna utnyttja sin ifrågavarande rätt att avhålla sig från arbetet, endast om hon genom moderskapsförsäkring eller på annat sätt erhåller garanti för sitt uppehälle under bortovaron. Dessa frågor vänta alltjämt på sin lösning, men jag anser detta förhållande icke böra utgöra hinder för att nyssnämnda lagändring genomföres redan nu.

I 17 och 18 §§ lagen den 29 juni 1912 om arbetarskydd finnas föreskrifter om att i vissa fall ledighet icke må förvägras kvinna, som är havande eller fött barn. Ehuru dessa bestämmelser genom de här föreslagna ändringarna i 1939 års lag komma att väsentligt minska i betydelse, böra de dock kvarstå med hänsyn till de fall som — på grund av karenstidsregeln — alltjämt komma att falla utanför nu förevarande lagstiftning.

Enligt befolkningsutredningens förslag skulle förutsättningen för arbetstagarens rätt att åtnjuta ledighet av nyssnämnda beskaffenhet vara att hon före bortovaron hos arbetsgivaren anmäler sin avsikt att återupptaga arbetet. I några yttranden har framhållits, att det icke vore lämpligt att göra rätten beroende av att sådan anmälningsskyldighet fullgöres. Jag delar denna mening. Däremot anser jag att skyldighet bör föreligga för arbetstagaren att, om arbetsgivaren frågar henne därom, utan dröjsmål uppgiva huruvida hon har för avsikt att återinträda i arbetet.

Det i propositionen framlagda lagförslaget godkändes av *riksdagen*.

1949 års arbetarskyddslag upptager i 5 kap. regler om barnsängsledighet av i huvudsak samma innehåll som den dessförinnan gällande arbetarskyddslagen av år 1912 (jfr ovan under förarbetena till 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.). Kvinna som kan intyga att hon väntar nedkomst inom sex veckor får ej förvägras ledighet, ej heller får kvinna, som fött barn, användas i industriellt eller därmed jämförligt arbete under de sex första veckorna efter barnsbörden (35 §).

I förarbetena till gällande arbetarskyddslag framhölls att med hänsyn till förefintligheten av 1945 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av havandeskap eller barnsbörd arbetarskyddslagens regler om barnsängsledighet väsentligen ägde betydelse för det område, där 1945 års lag ej gällde.

Enligt *lagen den 21 maj 1954 om moderskapshjälp* (nr 266) utgår på grund av den obligatoriska sjukförsäkringen moderskapshjälp i form av ersättning för förlossningsavgifter samt moderskapspenning. Moderskapspenningen utgår i form av grundpenning — vid enkelbörd 270 kr. och vid flerbörd 405 kr. — samt under vissa förutsättningar även i form av barntillägg och tilläggspenning. Tilläggspenning utgår i högst 90 dagar i samband med förlossning till kvinna, som omedelbart före nedkomsten eller den beräknade tidpunkten därför under minst 270 dagar i följd varit obligatoriskt försäkrad för tilläggssjukpenning, med belopp motsvarande vad kvinnan för dag äger uppbära för de första 180 dagarna av en och samma sjukperiod. Från och med den tjuguåttonde dagen efter förlossningsdagen utgår tilläggspenning endast om kvinnan har eller på grund av sjukdom är hindrad att ha barnet i sin vård.

I sitt betänkande år 1961 »Stöd åt barnaföderskor» (SOU 1961:38) har *socialpolitiska kommittén* förordat en väsentlig höjning av moderskapspenningen, dels såtillvida att grundpenningen föreslagits höjd från 270 kr. (90 dagar à 3 kr). till 800 kr. (180 dagar à 4 kr. jämte vissa tillägg och någon avrundning), dels ock såtillvida att tilläggspensionen föreslagits skola utgå under 180 dagar. Samtidigt har barntillägget inom moderskapsförsäkringen föreslagits slopat. Kommittén har härvidlag anfört följande.

Enligt kommitténs åsikt finns det inte tillräcklig anledning att behålla ett särskilt barntillägg inom moderskapsförsäkringen. I stället bör *grundpenningen* höjas med ett lämpligt belopp. Därigenom får även förstföderskor del av denna förhöjning. En sådan ordning anser kommittén motiverad av det skälet, att första barnet vanligen medför större utrustningskostnader än de följande barnen. Flerbarnsfamiljerna har för sin del större kostnader av annat slag. Då någon åtskillnad helst inte synes böra göras mellan förstföderskor och omföderskor, bör grundpenningen vara lika för alla.

— — — — — — — — — — — — — — — —

Syftet med *tilläggspenningen* är att denna i förening med grundpenningen skall göra det möjligt för kvinnor med förvärvsarbete att vara borta från arbetet i samband med barnsbörd. Moderskapspenningen ger sådana barnaföderskor en viss ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ledigheten. Den längsta tid under vilken tilläggspenning kan utgå är 90 dagar. Denna tidrymd har fastställts med hänsyn i första hand till den bestämmelse i arbetarskyddslagen, som tillförsäkrar kvinna sex veckors ledighet omedelbart före den väntade nedkomsten och som i princip förbjuder henne att arbeta i vissa yrken — bl.a. i industriellt arbete — under de sex första veckorna efter förlossningen.

Vid sidan om denna bestämmelse i arbetarskyddslagen finns föreskrifter om rätt till ledighet vid barnsbörd i lagen den 21 december 1945 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m.m. Enligt denna lag — vilken avlöste en lag av 1939 — får en kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, inte skiljas från anställningen på grund av att hon blivit havande eller fött barn. Inte heller får arbetsgivaren med vetskap om havandeskapet eller barnsbörden avskeda kvinnan på grund av att hon i samband därmed avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Detta innebär således, att en kvinna efter minst ett års

anställning hos samme arbetsgivare oavsett arbetets art har rätt till sex månaders ledighet i samband med nedkomst.

I det betänkande, som låg till grund för lagen om moderskapshjälp, diskuterade socialförsäkringsutredningen, huruvida rätten till ersättning för inkomstbortfall vid barnsbörd borde begränsas till de kvinnor på vilka den förut nämnda förbudsbestämmelsen i arbetarskyddslagen är tillämplig.

— — — — — — — — — — — — — — —

Utredningens motivering kunde ha lett till slutsatsen att tilläggspenning borde kunna utgå under lika lång tid som fast anställda kvinnor har rätt att vara lediga enligt 1945 års lag, dvs. sex månader. Man nöjde sig med tre månader och täckte sålunda endast de i arbetarskyddslagen angivna tiderna. Anledningen härtill torde ha varit en önskan att gå fram med försiktighet på grund av att det gällde att införa en helt ny förmån.

Bland barnaföderskorna utgör kvinnorna med förvärvsarbete en växande andel. Mer än fyra barnaföderskor av tio har numera arbetsanställning och rätt till tilläggspenning. Det måste betraktas som otillfredsställande, att samhället å ena sidan tillförsäkrar kvinnliga löntagare rätt till sex månaders ledighet i samband med barnsbörd men å andra sidan inte bereder dem ekonomiska möjligheter att utnyttja ledigheten till mer än hälften.

Redan vid behandlingen av det förslag som resulterade i den nämnda lagen av 1945 påpekades, att arbetstagaren i ett stort antal fall skulle kunna begagna rätten att avhålla sig från arbete »endast om hon genom moderskapsförsäkring eller på annat sätt erhåller garanti för sitt uppehälle under bortovaron» (prop. 1945:368, s. 23). Föredragande statsrådet yttrade i riksdagsdebatten, att han under den beredning som frågan undergått i socialdepartementet haft klart för sig att lagen, om den skulle få en verkligt generell tillämpning, måste kompletteras med sådana ekonomiska åtgärder, som beredde den förvärvsarbetande kvinnan möjlighet att utnyttja de rättigheter som lagen medgav (FK prot. 18 dec. 1945, nr 41, s. 35).

Problemet skulle kunna lösas, om man i moderskapsförsäkringen utsträckte tiden för åtnjutande av tilläggspenning från 90 till 180 dagar. Kommittén anser det på nu angivna grunder önskvärt, att en sådan utsträckning av tiden för uppbärande av tilläggspenning kommer till stånd snarast.

Ett annat skäl, som enligt kommitténs mening talar för att förvärvsarbetande barnaföderskor får ersättning för mistad arbetsinkomst åtminstone under ett halvår, hänför sig till möjligheten att placera barnet på daghem. För många kvinnor, som behöver eller eljest önskar återuppta förvärvsarbetet efter ett barns födelse, har denna placeringsmöjlighet stor och ej sällan avgörande betydelse. På daghem kan man normalt inte ta emot barn före sex månaders ålder. Åtskilliga kvinnor ställes otvivelaktigt inför försörjningssvårigheter under den mellantid som uppkommer från det att hjälpen från moderskapsförsäkringen upphör till dess de kan placera barnet och börja arbeta igen.

— — — — — — — — — — — — — — —

Kommittén har låtit göra en inventering av anställningsförhållandena för större löntagargrupper för att undersöka, i vilken mån lön utbetalas under ledighet för barnsbörd och hur bestämmelserna därom utformats. Det förekommer, att viss del av lönen utbetalas dels vid sidan av moderskapspenningen och dels sedan denna upphört att utgå. På det privata området gäller detta i huvudsak vissa tjänstemannagrupper. Endast undantagsvis är den sammanlagda ersättningstiden så lång som sex månader. I statlig och kommunal tjänst är ersättningstiden högst fyra månader (120 dagar). Den verkställda genomgången synes ge vid handen, att en sådan utsträckning av tiden för uppbärande av tilläggspenning, som kommitténs

förslag innebär, inte behöver medföra större komplikationer såvitt angår gällande avtal.

I *lag den 25 maj 1962 om allmän försäkring* har moderskapspenningens grundpenning från och med den 1 januari 1963 höjts till 900 kronor. Departementschefen har i propositionen med lagförslaget (nr 90/1962) anfört följande.

Reformbehovet för den till sjukförsäkringen nära anknutna *moderskapsförsäkringen* har prövats av socialpolitiska kommittén. Såsom remissbehandlingen av kommitténs betänkande om stöd åt barnaföderskor utvisar är det en allmän mening — en mening som även jag omfattar — att det numera bör ställas helt andra och större krav på moderskapsförsäkringen än tidigare. Moderskapsförsäkringen måste göras lika effektiv som annan socialförsäkring, så att behovsprövad hjälp endast undantagsvis behöver ifrågakomma. I den mån sådan hjälp blir erforderlig, bör den lämnas inom ramen för socialhjälpen.

— — — — — — — — — — — — — — —

Förslaget att utsträcka den tid under vilken *tilläggspenningen* utgår till 180 dagar har inte mött någon gensaga under remissbehandlingen. Själv vill jag i detta sammanhang begagna tillfället att understryka vad som även från annat håll sagts om det lyckliga i att reformen ger förvärvsarbetande mödrar effektiv möjlighet att utnyttja den ledighet i samband med barnsbörd, vartill lagstiftaren i annat sammanhang givit dem rätt.

Kommittén

Som tidigare nämnts vilar semesterlagens bestämmelser bland annat på den tanken, att rätt till semester skall förvärvas genom successivt arbete för arbetsgivarens räkning. Lagstiftaren har emellertid ansett skälighetshänsyn kräva att arbetstagaren för kvalifikation till semester får tillgodoräkna sig även viss tid då han är frånvarande från arbetet. Redan enligt 1938 års semesterlag ansågs sålunda frånvaro på grund av semester böra kvalificera till semester. Att denna frånvaroanledning privilegierats sammanhänger uppenbarligen med kvalifikationssystemets hela konstruktion. Avsikten har varit att semestern i normalfallen, dvs. för de kontinuerligt heltidssysselsatta arbetstagarna, skall utgå med visst antal kalenderveckor årligen, något som emellertid — med den uppläggning reglerna i första stycket av 7 § semesterlagen fått — normalt ej skulle kunna ske, om icke själva semestertiden kvalificerade till ny semester följande år. Alltsedan tillkomsten av 1938 års semesterlag har även tid, varunder arbetstagaren varit oförmögen till arbetet på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom — numera gemensamt betecknat som yrkesskada — eller då arbetstagaren fullgjort viss militärtjänstgöring (repetitionsövning) ansetts kvalificerande till semester. Enligt uttalanden vid förarbetena till semesterlagen ansågs i fråga om de sist anförda frånvaroanledningarna billighetsskäl kräva att arbetstagaren ej skulle gå förlustig den på frånvarotiden belöpande semesterförmånen.

Vid tillkomsten av 1938 års semesterlag övervägdes att låta privilegie-

ringen i semesterhänseende även omfatta tid av frånvaro på grund av vanlig sjukdom samt frånvaro i anledning av havandeskap och barnsbörd. Rekreationssynpunkten kunde anföras till stöd för en sådan utvidgning, eftersom arbetstagaren ofta kunde förmodas ackumulera ett lika betydande behov av rekreation vid frånvaro av nyssnämnda anledningar som vid utförande av arbete eller vid frånvaro på grund av yrkessjukdom. Med hänsyn till den ekonomiska belastning, som en dylik utvidgning fick antagas innebära för arbetsgivaren, och då denna belastning kunde befaras resultera i en benägenhet att uppsäga arbetstagare, som insjuknade eller blev havande, avstod lagstiftaren emellertid från att göra frånvaro av nämnda anledningar kvalificerande till semester.

Först i och med tillkomsten av 1945 års semesterlag togs det steget att arbetstagare, som var frånvarande på grund av havandeskap eller barnsbörd, fick rätt att tillgodoräkna sig viss sådan frånvarotid — högst tolv veckor — för förvärv av semesterrätt. 1942 års semesterkommitté hade ansett att samma billighetsskäl, som talade för att arbetstagaren fått tillgodoräkna sig viss annan frånvarotid, minst lika starkt gjorde sig gällande beträffande havandeskapstid. Med hänsyn till att arbetsgivaren genom lagstiftning, vilken tillkommit efter det den första semesterlagen infördes, förbjudits att vidtaga uppsägning i anledning av arbetstagares havandeskap ansågs det ej heller längre behäftat med samma risker som tidigare att låta arbetstagaren i semesterhänseende få tillgodoräkna sig frånvaro av denna anledning. Beträffande frånvaro på grund av vanlig sjukdom syntes däremot någon lagändring ej motiverad.

Under slutet av 1940-talet och början av 1950-talet framfördes vid upprepade tillfällen i riksdagen kravet att vanlig sjukdomstid skulle i någon utsträckning göras kvalificerande till semester. I samband med införandet av den samordnade sjuk- och yrkesskadeförsäkringen vidtogs också den ändringen i semesterlagen, att vanlig sjukdomstid i viss utsträckning jämställdes med arbetad tid i semesterhänseende. Semesterlagens regler utformades — med hänsyn till samordningsbestämmelserna i socialförsäkringslagstiftningen — på sådant sätt, att de första 90 sjukdagarna av varje kvalifikationsår blev semesterkvalificerande, oavsett sjukdomsorsaken, ävensom varje därefter följande frånvaro på grund av yrkesskada. Vid förarbetena betonades, att lagändringen var motiverad av samma skälighetshänsyn, som ansetts tala för att arbetstagarna i semesterhänseende fått tillgodoräkna sig viss annan frånvarotid, men även att lagändringen var föranledd av rent praktiska skäl — sammanhängande med samordningsreglerna inom socialförsäkringen.

De reformkrav med avseende på lagens bestämmelser om kvalificerande frånvaro från arbetet, vilka framställts under senare år, har syftat till en utvidgning av regelsystemet antingen så att viss tid av frånvaro, som för närvarande ej är privilegierad, jämställes med annan kvalificerande från-

varotid, eller så att viss redan kvalificerande tid av frånvaro förlänges. Till den första gruppen hör framställningen i motion vid 1954 års riksdag om rätt för arbetstagaren att i semesterhänseende få tillgodoräkna sig frånvaro i anledning av att övriga anställda på arbetsplatsen åtnjuter gemensam semester och företaget därför hålles stängt. Hit bör även räknas det i motion vid 1961 års riksdag framställda yrkandet om viss prövning av lagens nuvarande regel om sjukdags jämställande med dag under vilken arbete utförts, i syfte att bereda arbetstagaren ovillkorlig rätt att få tillgodoräkna sig tid av frånvaro vid vanlig sjukdom under 90 dagar per kvalifikationsår. Nämnas bör även de framställningar, som gjorts om rätt för arbetstagaren att tillgodoräkna sig första militärtjänstgöring såsom kvalificerande för semester. Yrkande om utsträckning av viss kvalifikationstid, nämligen den privilegierade tiden av frånvaro vid havandeskap eller barnsbörd, har framförts i en motion till 1962 års riksdag. I anslutning till vad som gäller om rätt för arbetstagare att under en viss tid utan risk för uppsägning avhålla sig från arbete vid havandeskap eller barnsbörd har motionärerna gjort gällande, att den i semesterhänseende privilegierade frånvarotiden borde förlängas från tolv veckor till sex månader.

Kommittén har till en början övervägt tanken att såsom kvalificerande till semester föreslå den tid, då arbetstagare varit ledig från arbetet på den grund att *övriga anställda* vid arbetsplatsen *haft gemensam semester* och företaget med hänsyn härtill hållit stängt.

Som skäl för att sådan tid skulle privilegieras i likhet med semestertid har främst anförts, att arbetstagaren ej borde bli lidande därigenom att arbetsgivaren valde att ge de anställda gemensam semester och därunder inställa företagets drift i stället för att bereda sina anställda semester successivt. I det fall att gemensam semester uttogs i samband med driftsstopp medförde detta att en arbetstagare, som ännu ej kvalificerat sig till så lång semester, att den motsvarade tiden för driftsstoppet, kom att stå utan arbete under tiden fram till driftsstoppets slut. Under denna tid kvalificerade han sig ej till semester. Konsekvensen härav kunde bli, att han ej heller följande år kom i åtnjutande av full semester. Om arbetsgivaren däremot ej inställde företagets drift under sina arbetstagares semester, hade den nyanställde arbetstagaren städse möjlighet att i full utsträckning kvalificera sig till sådan.

Vad sålunda åberopats till stöd för en privilegiering av den tid av påtvingad frånvaro, som blir följden av ett system med gemensam semester, kan måhända i och för sig förefalla bestickande. När semesterlagen tillförts regler om kvalificerande frånvaro har emellertid enständigt betonats, att den principiella grunden för förvärv av semesterrätt utgöres av det utförda arbetet, och undantag härifrån har endast medgivits när särskilda skälighetshänsyn så påkallat. Sådana skälighetshänsyn har bedömts föreligga i vissa fall när arbetstagaren under frånvaro från arbetet ej ansetts samtidigt

komma i åtnjutande av någon rekreation — vid sjukdom, vid havandeskap och vid repetitionsövningar i det militära, allt dock endast under begränsad tid. Rekreationssynpunkten torde ej med samma tyngd kunna åberopas till stöd för en privilegiering av frånvaro i anledning av övriga anställdas gemensamma semester som i fråga om exempelvis frånvaro på grund av sjukdom. Härtill kommer att den principiella grundvalen för en sådan privilegiering även från andra synpunkter kan förefalla diskutabel.

Spörsmålet sammanhänger sålunda med den större frågan om hur permitteringstid över lag bör bedömas i kvalifikationshänseende. I och för sig torde nämligen en arbetstagare, som blir ställd utan arbete på den grund att företaget stänges i anledning av gemensam semester, vara att anse som permitterad från arbetet. 1936 års semestersakkunniga ansåg uppenbart att tid, då arbetstagaren på grund av permittering — varmed avses friställande från arbetet utan lön — ej utförde arbete hos arbetsgivaren, ej heller skulle kvalificera till semester. Härvid gjorde de ingen skillnad mellan det fall, att friställandet föranleddes av arbetsbrist och det fall att det berodde av andra omständigheter. Ej ens för den händelse, att åtgärden uteslutande hade sin grund i olika på arbetsgivaren ankommande orsaker föreslog de sakkunniga, att permitteringstiden skulle vara kvalificerande. Genom en enhetlig behandling ansågs för övrigt syftet att i möjligaste mån erhålla enkla och lättillgängliga lagbestämmelser bli tillgodosett. Varken vid förarbetena till 1938 års semesterlag eller vid förarbetena till den nuvarande semesterlagen har något uttalande fällts, som ger anledning antaga, att lagstiftaren i förevarande avseende hyst någon annan uppfattning än den varåt de sakkunniga sålunda gav uttryck. Tvärtom får den i 1938 års semesterlag på förslag av departementschefen införda bestämmelsen, att viss frånvarotid, som annars skulle ha ansetts kvalificerande, ej får denna verkan »därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag», anses understryka de sakkunnigas uppfattning härvidlag.

Om man utgår från de bedömanden av permitteringstid i kvalifikationshänseende, som sålunda får anses ligga bakom semesterlagens stadganden, synes anledning knappast föreligga att göra frånvaro orsakad av att arbete ej finnes att tillgå kvalificerande till semester i något enda fall. Skulle en lagändring härvidlag anses böra komma till stånd förefaller måhända från principiell synpunkt gränsen mellan kvalificerande och icke kvalificerande frånvaro av nyssnämnd anledning generellt böra dragas med hänsyn till de bakomliggande orsakerna. En sådan differentiering torde emellertid knappast kunna åstadkommas utan en långtgående detaljreglering. I förevarande sammanhang anser sig kommittén ej kunna förorda en sådan.

Med hänsyn till vad sålunda förekommit har kommittén efter närmare övervägande ansett sig böra avstå från att framlägga förslag i antydd riktning. Härtill har även i betydande utsträckning bidragit följande förhållanden.

För stora grupper av arbetstagare — främst de tim- och ackordsavlönade arbetstagarna — kan det system med semesterlön i procent av arbetsinkomsten, varom kommittén samtidigt framlägger förslag, eliminera olägenheterna av en påtvingad ledighet under arbetskamraternas gemensamma semester. Procentsatsen i det föreslagna systemet har nämligen valts med utgångspunkt från antagandet att alla därav berörda arbetstagare utför arbete i 48 veckor och åtnjuter semester i fyra veckor per år. (Närmare härom i avsnittet om lön under semester.) Detta leder till att alla här ifrågavarande arbetstagare, oavsett om de har semester i fyra veckor eller under samma tid är lediga av annan anledning, får samma semesterlön, förutsatt att de under året utfört samma arbete. Vad härefter beträffar arbetstagare med månads- eller veckolön utgöres denna grupp till största delen av tjänstemän, vilka normalt ej anses kunna bli föremål för permittering. I fråga om dessa torde med hänsyn härtill gällande avtal i allmänhet innebära att arbetsgivaren föranledes tillgodoräkna arbetstagaren även frånvaro av sådan anledning varom här varit fråga (jfr AD 1956: 9).

Beträffande den kvalificerande *sjukdomstiden* föreligger ett par olika reformkrav. Störst betydelse torde få tillmätas det från skilda håll framställda yrkandet att arbetstagaren städse skall äga i kvalifikationshänseende tillgodoräkna sig 90 sjukdagar vid sidan av frånvaro på grund av yrkesskada. Lagregeln har i sin nuvarande utformning den innebörden, att frånvaro på grund av sjukdom — oavsett dennas orsak — under tillhopa 90 dagar av ett kvalifikationsår berättigar till semester men att därefter förekommande frånvaro på grund av sjukdom endast kvalificerar till semester, om sjukdomen orsakats av yrkesskada, dvs. olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom. Härav följer, att den arbetstagare, som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, äger tillgodoräkna sig hela frånvarotiden som semesterkvalificerande. Den arbetstagare som exempelvis, till följd av en föregående år inträffad yrkesskada, är frånvarande under januari—mars ett år och därpå senare under året ådrager sig en »vanlig» sjukdom har däremot »förbrukat» sina 90 kvalificerande sjukdagar och kan därför icke åberopa den senare sjukperioden som semesterkvalificerande. Denna konsekvens av lagens utformning har från arbetstagarhåll ansetts mindre lycklig; man menar att 90 frånvarodagar om året på grund av vanlig sjukdom städse bör vara semesterkvalificerande och därutöver all frånvaro i anledning av yrkesskada. Denna ståndpunkt kan också i förstone verka välmotiverad. En närmare analys av förhållandena visar emellertid hur komplicerad frågan om en lagändring i antydd riktning i realiteten är.

Genom 1954 års lagstiftning på sjuk- och yrkesskadeförsäkringens område samordnades de båda försäkringsformerna på sådant sätt, att den sjuke under de första 90 dagarna av en sjukdomsperiod, oavsett sjukdomsorsaken, erhåller sjukhjälp från allmän sjukkassa enligt reglerna i den all-

männa sjukförsäkringslagen och först därefter — om förutsättningar bedöms föreligga — från yrkesskadeförsäkringen. Normalt kommer som följd härav frågan huruvida en sjukdom har sin grund i en yrkesskada ej att prövas förrän de första 90 dagarna av en sjukdomsperiod gått till ända.

I det till följd av samordningssystemet uppkomna läget ansågs det uppenbarligen mindre lämpligt att, endast för tillämpning av semesterlagen, alltjämt behöva pröva sjukdomsorsaken redan vid sjukdomens inträdande. Som framgår av vad ovan anförts hade dessutom vid skilda tillfällen från arbetstagarhåll yrkats att frånvaro på grund av vanlig sjukdom skulle privilegieras på samma sätt som frånvaro till följd av yrkesskada, åtminstone intill en viss gräns. Lagstiftaren synes genom ändringen i semesterlagen år 1954 ha velat tillgodose såväl denna strävan att i någon utsträckning göra vanlig sjukdom till privilegierad frånvaroanledning som den praktiska synpunkten att undvika en särskild prövning av sjukdomsorsaken enkom för bedömande av semesterförmånens omfattning. Resultatet kan sägas ha blivit att vanlig sjukdomstid kvalificerar till semester men blott inom den av samordningssystemet givna ramen. Det får nämligen anses uppenbart, att någon förbättring därhän att en arbetstagare utöver all frånvaro som följd av yrkesskada *städse* skulle kunna få i semesterhänseende tillgodoräkna sig 90 dagars frånvaro av annan sjukdomsanledning, ej åsyftats med lagändringen år 1954.

En lagändring i antydd riktning synes ej kunna ske på annat sätt än genom en uppdelning av privilegierad sjukfrånvaro *dels* i sjukdomstid föranledd av yrkesskada, *dels* i annan sjukdomstid, omfattande högst 90 dagar av året. Med en sådan uppdelning riskeras emellertid det genom lagändringen år 1954 åsyftade resultatet, nämligen en praktisk tillämpning av samordningssystemet vid bestämmande av semesterförmån. Den sist antydda konstruktionen kunde nämligen befaras medföra att arbetstagare, som drabbas av sjukdom, i en helt annan utsträckning än hittills synts behöva ske skulle söka styrka att sjukdomen föranletts av yrkesskada. Det låge ju i sådant fall i hans intresse att i görligaste mån »spara» de 90 »vanliga» sjukdagarna.

Här invändes måhända följande. Enligt 31 § yrkesskadeförsäkringslagen är arbetsgivare skyldig att ofördröjligen sedan han fått kännedom om en yrkesskada göra anmälan därom till sjukkassan, och enligt 6 § kungl. kungörelsen den 8 oktober 1954 angående anmälan om yrkesskada skall dessutom sjukkassan, om den finner anledning antaga att inträffad sjukdom är att anse som yrkesskada, infordra anmälan, där sådan ej lämnats. Som yrkesskadorna till största delen utgöres av olycksfall i arbetet och dessa skador naturligen i allmänhet omedelbart kan konstateras av arbetsgivaren, vilken sedan har att anmäla dem till sjukkassan, synes normalt all för sjukdomsorsakens fastställande — i semesterfrågan — erforderlig utredning redan ha skett i början av sjukdomstiden. Ett sådant fastställande

av sjukdomsorsak för bedömande av en arbetstagares semesterförmån förekommer redan nu i de fall då arbetstagaren redan varit sjuk under 90 dagar av året och vill göra gällande att en senare under samma år inträffad sjukdom utgöres av yrkesskada.

Från riksförsäkringsverket har beträffande förevarande spörsmål under hand inhämtats följande synpunkter.

Endast var sjunde sjukdag inom näringslivet hänför sig statistiskt sett till yrkesskada. Det alldeles övervägande antalet sjukdomsfall har alltså sin grund i andra förhållanden än som står i samband med yrkesutövningen. Av yrkesskadefallen utgör de svårbedömbara en ganska stor andel. När ett yrkesskadefall är tveksamt fordras medicinsk sakkunskap och därmed en sådan utredning som normalt kommer i fråga först sedan samordningstiden gått till ända. Bland olycksfallen i arbete finns ett betydande antal tveksamma, exempelvis de vanliga olyckorna vid färd till eller från arbetet. Som svårbedömbara yrkesskador bör även anses det stora flertalet rygglidanden. Med hänsyn till att sålunda relativt många yrkesskador är svåra att diagnosticera har samordningssystemet varit utomordentligt värdefullt ur praktisk synvinkel. Det har uppenbarligen även ute i arbetslivet bidragit till betydande administrativ förenkling. Sålunda motsvarar antalet av arbetsgivare anmälda yrkesskador blott omkring två tredjedelar av det antal som kunde väntas med hänsyn till förhållandena före samordningens införande. — Till en början ställde sig arbetsgivarna något tveksamma till skyldigheten att anmäla yrkesskada. Man satte sig exempelvis i förbindelse med riksförsäkringsverket och meddelade att en arbetare anmält yrkesskada men att läkaren ej ansåg sådan skada föreligga och frågade om man i så fall skulle sända in någon anmälan till sjukkassan eller ej. I allmänhet fick då arbetsgivaren svaret, att han ej hade något att förlora på att sända in anmälan och att han därför borde göra detta även i tveksamma fall. Mot denna bakgrund har fullgörandet av anmälningsskyldigheten även fortgått. Därest emellertid den ändringen skulle vidtagas, att avseende började fästas vid arbetsgivarens anmälningar från synpunkten att fastställa om arbetsgivaren prövat sjukdomsorsaken och hur denna prövning utfallit skulle läget troligen snabbt förändras. Arbetsgivaren skulle då behöva utreda sjukdomsfallen närmare innan han gav in sin yrkesskadeanmälan och måhända förhöra sig hos riksförsäkringsverket om bedömningen. Verket anser det emellertid ej möjligt att lämna biträde vid sådan utredning. Innan samordningstiden gått till ända (eller beredskapstiden 70 dagar) vill verket helst ej ta ställning till ett sjukdomsfall. — Delades den privilegierade frånvaron på grund av sjukdom upp i yrkesskadetid och annan sjuktid skulle arbetstagaren med all sannolikhet se sig nödsakad att för säkerhets skull begära prövning av alla de sjukdomsfall han ansåg härröra från yrkesskada, något som han hittills behövt göra endast i de sällsynta fall då han redan tidigare under året varit sjuk i sammanlagt 90 dagar. En sådan utveckling måste från socialförsäkringens synpunkter anses ovälkommen.

Vid bedömande av vad sålunda förekommit synes mycket tveksamt om en lagändring i den nu åsyftade riktningen kan anses befogad. I detta sammanhang må framhållas att yrkesskadeförsäkringens framtid i viss mån är oviss. Det kan tänkas att en längre gående samordning införes med sjukförsäkringen. Den år 1961 tillsatta yrkesskadeutredningen har till uppgift att närmare överväga yrkesskadeförsäkringens fortsatta utveckling. Att under dessa förhållanden ändra en regel, som har så intimt samband med hela yrkesskadeförsäkringen och samordningssystemet som den nu ifrågavarande, förefaller mindre lämpligt.

Ett av de ifråga om lagens privilegieringsregler framställda reformkraven avser som nämnts utsträckning av den tid, varunder en arbetstagare må avhålla sig från arbete i samband med *havandeskap* eller *barnsbörd* utan att gå förlustig någon därå belöpande rätt till semester, från tolv veckor till sex månader. Som motiv för detta krav, vilket framställts i motion vid 1962 års riksdag, har åberopats det förhållandet, att arbetstagaren jämligt lagstiftning år 1945 har rätt att vara ledig av nyssnämnda anledning utan risk för uppsägning under en tid av sex månader. I sitt utlåtande med anledning av motionen har andra lagutskottet erinrat om att reglerna beträffande förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av havandeskap eller barnsbörd enligt socialpolitiska kommitténs uppfattning för att få full effekt borde kompletteras med sådant ekonomiskt skydd, att kvinnorna verkligen kunde utnyttja den rätt till ledighet som bestämmelserna gav dem. Utskottet har framhållit, att Kungl. Maj:t som följd härav i proposition till 1962 års riksdag föreslagit en utsträckning av tiden för åtnjutande av moderskapsförsäkringens tilläggspenning från 90 till 180 dagar. Om man utgick från att förslaget vann riksdagens bifall kunde det enligt utskottets mening med fog ifrågasättas om ej en ändring av semesterlagens privilegieringsregler borde vidtagas. Det skulle nämligen vara inkonsekvent att å ena sidan främja den kvinnliga arbetstagarens möjlighet att vara ledig från arbetet i samband med havandeskap och å andra sidan bibehålla regler i semesterlagen, som skulle resultera i förkortad semester i sådana fall.

Riksdagen har antagit det framlagda förslaget om utvidgning av moderskapsförsäkringen.

Kommittén har övervägt frågan huruvida den privilegierade frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd bör förlängas. Såsom utskottet framhållit kan den omständigheten, att det allmänna i skilda sammanhang berett kvinnliga arbetstagare möjlighet att utan risk för uppsägning och under viss ekonomisk trygghet avhålla sig från arbete vid havandeskap och barnsbörd under en tid av sex månader, anses utgöra visst stöd för tanken att låta semesterlagens privilegieringsregel avse samma tidrymd. Den arbetstagare som utnyttjar sin sålunda lagligt skyddade möjlighet att vara ledig från arbetet går eljest förlustig den på tre månader belöpande semesterrätten.

Vissa omständigheter måste emellertid anses tala mot en generell förläng-

ning av den kvalificerande frånvarotiden. Till en början bör konstateras, att arbetstagarens legala uppsägningsskydd knappast i och för sig kan anses medföra någon allvarligare ekonomisk belastning för den enskilde arbetsgivaren, och ej heller i betydande grad det utvidgade skyddet genom moderskapsförsäkringen. En förlängning av privilegieringstiden medför däremot en icke ringa ekonomisk belastning för arbetsgivaren. Särskilt vad gäller smärre företag eller arbetsplatser med blott någon enstaka kvinnlig arbetstagare kan rätten att få tillgodoräkna sig en dubbelt så lång frånvarotid som för närvarande vid havandeskap eller barnsbörd få tämligen stor betydelse. Även om det ej torde kunna befaras att en sådan förlängning av privilegieringstiden skulle få till följd att arbetsgivare avhöll sig från att anställa kvinnlig arbetskraft kunde likaväl den konsekvensen av en förlängning ej anses helt utesluten, att arbetsgivaren i högre grad än eljest utnyttjade sin lagliga möjlighet att uppsäga en arbetstagare, som blivit havande under sitt första anställningsår. Under detta gäller nämligen intet uppsägningsskydd.

Belastningen för arbetsgivaren av en utvidgad privilegiering vid havandeskap och barnsbörd blir naturligtvis särskilt kännbar för det fall att den kvinnliga arbetstagaren, såsom ej sällan inträffar, slutar sin anställning sedan den privilegierade frånvarotiden gått till ända för att under längre eller kortare tid ägna sig åt hem och barn. Inom kommittén har med hänsyn härtill diskuterats möjligheten av att som förutsättning för att få tillgodoräkna sig frånvaro av nu nämnd anledning uppställa krav på viss tids fortsatt sammanhängande anställning efter frånvarotidens utgång. En bestämmelse härom skulle motiveras av att det intresse, som privilegieringen främst avsetts tillgodose, hänför sig till de arbetstagare, som efter frånvarotidens utgång återgår i arbete och kontinuerligt fortsätter sin yrkesverksamhet. Endast i fråga om dessa kan ju det förhållandet, att den kvalificerande frånvarotiden ej är lika lång som den tid varunder det allmänna bereder ekonomiskt tryggad möjlighet att avstå från arbete, resultera i en minskad semester påföljande år. Ett skäl för att söka begränsa privilegierna till de nu ifrågavarande fallen skulle även kunna anses ligga däri att rätten till lagligt uppsägningsskydd respektive tilläggspenning på grund av moderskapsförsäkring, såsom framgår av lagbestämmelserna därom, är på visst sätt inskränkt till arbetstagare, vilka har en något fastare anknytning till förvärvsarbetet.

En lagregel innefattande krav på viss tids fortsatt sammanhängande anställning efter frånvarotidens utgång som förutsättning för att få tillgodoräkna sig densamma innebär enligt kommitténs uppfattning risk för svårlösta tvister. Kommittén vill härvidlag endast erinra om att kravet i den första semesterlagen på 180 dagars sammanhängande anställning för kvalifikation till semester erbjöd betydande tolkningssvårigheter och bl. a. med hänsyn härtill slopades i den senare lagen. Härtill kommer att det får anses i viss mån tveksamt om den av motionärerna föreslagna reformen verkligen

skulle innebära en stor förbättring för de kvinnliga arbetstagarna överlag, därest det tidigare omförmälda villkoret för förmånens tillgodonjutande infördes i lagen. Som det knappast förefaller tänkbart att endast i fråga om någon del av frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd uppställa kravet på återgång i arbetet jämte viss tids fortsatt anställning för tillgodonjutande av privilegiering medan återstoden automatiskt skulle vara kvalificerande för semester, föreligger sålunda viss tvekan om det ändamålsenliga i en sådan reform.

Vid avgörande av det aktuella spörsmålet har kommittén ansett sig böra fästa vikt även vid det förhållandet att den kvalificerande frånvarotiden vid sjukdom omfattar 90 dagar per kvalifikationsår ävensom därefter infallande tid av frånvaro på grund av yrkesskada. Det torde näppeligen kunna hävdas, att det rekreationsmässiga behovet av att få räkna viss frånvarotid såsom kvalificerande skulle vara större vid havandeskap än vid vanlig sjukdom. Då kommittén icke ansett sig böra föreslå någon utsträckning av den privilegierade frånvarotiden vid sjukdom har kommittén därför ansett sig skäligen icke heller böra föreslå en förlängning av motsvarande tid vid havandeskap. Man torde medicinskt sett kunna räkna med att en period av tolv veckors vila i samband med nedkomsten normalt är tillfyllest för att en kvinna, som fött barn, skall bli återställd. Vad som anförts i samband med tillkomsten av reglerna om barnsängsledighet i arbetarskyddslagen utgör belägg härför. Inträder sådana komplikationer till följd av barnsbörden att den kvinnliga arbetstagaren vid utgången av tolvveckorsperioden alltjämt är arbetsoförmögen synes intet hindra att den tid hennes frånvaro ytterligare varar — under förutsättning av sjukskrivning — blir kvalificerande till semester enligt reglerna om privilegierad frånvaro vid sjukdom. Med hänsyn till det anförda synes även principiella skäl tala för att gränsen för den normalt kvalificerande havandeskapstiden drages vid tolv veckor eller vid samma mått som gäller vid annan sjukdom än yrkesskada — 90 dagar. Någon anledning att fästa avgörande betydelse vid det förhållandet att uppsägningsskyddet och tiden för tilläggspenningens utgående omfattar en dubbelt så lång tidrymd synes knappast föreligga. Kommittén vill härvidlag endast erinra om departementschefens uttalande i 1945 års proposition, att semesterlagens privilegieringsfråga icke syntes äga direkt sammanhang med spörsmålet vilket uppsägningsskydd som borde beredas de kvinnliga arbetstagarna vid havandeskap och barnsbörd. Motiven bakom reglerna om uppsägningsskydd samt moderskapsförsäkring är uppenbarligen i huvudsak befolkningspolitiskt inriktade, medan skälen för att viss frånvarotid gjorts kvalificerande för semester ytterst vilar på en bedömning av rekreationsbehovet.

I några sammanhang har ifrågasatts om ej frånvaro för fullgörande av *första tjänstgöring* i det militära borde kvalificera till semester. Såsom andra lagutskottet framhöll med anledning av den motion vid 1948 års riks-

dag, där frågan väcktes, torde emellertid en reform i begärd riktning kunna befaras medföra obenägenhet bland arbetsgivarna att anställa ynglingar under den sista tiden innan dessa skall börja sin värnpliktstjänstgöring. Dessutom förhåller det sig normalt så att de värnpliktiga under sin första tjänstgöring erhåller vissa avlönade uppehåll i tjänstgöringen, vilka då delvis tjänar samma syfte som semester. Med hänsyn till det anförda anser kommittén skäl icke föreligga att föreslå någon ändring av regeln i 7 § andra stycket d).

Till behandling har även upptagits ett spörsmål, som rör de *långtidssjukas* rätt att räkna sig till godo *privilegierande frånvarotid*. Från arbetstagarhåll har gjorts gällande, att arbetsgivaren stundom vidtager åtgärden att avskeda arbetstagare, som på grund av sjukdom är arbetsoförmögen under mycket lång tid. Arbetsgivarsidan har inom kommittén givit uttryck för tvekan huruvida sådana avskedanden verkligen förekommer i någon märkbar omfattning. Därest någon gång en långtidssjuk avskedades berodde det dock sannolikt på att arbetsgivaren ansåg det betungande att under en lång följd av år — måhända för en arbetstagares hela livstid — till arbetstagaren utbetala visst årligt belopp i semesterlön, oaktat arbetstagaren på grund av sjukdom var förhindrad att utföra något som helst arbete för arbetsgivarens räkning. Särskilt för arbetsgivare med blott någon enda anställd kunde detta te sig så besvärande att han såg sig nödsakad vidtaga en uppsägningsåtgärd, vilken från psykologisk och därmed även medicinsk synpunkt kunde framstå som mindre lämplig. Ju längre semestern utsträcktes, desto kännbarare för arbetsgivaren kunde följderna bli av de gällande reglerna och desto oftare kunde man också befara att arbetsgivaren valde den i andra hänseenden beklagliga utvägen att säga upp arbetstagaren.

Det är att förmoda att den från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll påtalade konsekvensen av lagregeln om kvalificerande sjukdomstid ej närmare övervägdes vid förarbetena till den lagändring, som medförde att vanlig sjukdom i viss utsträckning blev kvalificerande till semester. Det var ju, som framgår av den ovan lämnade redogörelsen för bakgrunden till 1954 års lagändring, först efter viss tvekan och då främst i praktiskt syfte som lagstiftaren från huvudprincipen, att semester intjänas genom arbete, gjorde undantag för vanlig sjukdom i viss omfattning. Beträffande de avsteg som dessförinnan gjorts från samma princip, nämligen i fråga om semester, yrkessjukdom, viss tids havandeskap och viss militärtjänstgöring, hade motståndet av naturliga skäl lättare genombrutits, dock endast under betonande av det undantagsmässiga i att privilegiera annan tid än den arbetade och under framhållande av att rekreationssynpunkten fick anses kräva vissa sådana undantag. Med lagstiftningens grundinställning låter sig emellertid ej särskilt väl förena, att en arbetstagare, även om han under lång tid ej utför något som helst arbete, likväl skall kvalificera sig till semester. Rekreationsprincipen gör sig knappast i fråga om långtidssjuka gällande i samma

utsträckning som beträffande arbetstagare, vilka endast för kortare tid vidkännas avbrott i arbetet till följd av sjukdom eller av annan privilegierad orsak. Den semesterlön som årligen utgår till långtidssjuka till följd av stadgandet i 7 § andra stycket b) semesterlagen torde med hänsyn härtill näppeligen kunna anses ha det för semesterlönen i normala fall specifika syftet.

Kommittén har mot bakgrunden av det anförda kommit till den slutsatsen, att avskedanden av långtidssjuka bäst torde kunna undvikas genom en lagändring i 7 § semesterlagen, vilken efter någon tid befriar arbetsgivaren från skyldigheten att för kvalificerad frånvaro utge semesterlön. Hur långt en sådan revision av lagen bör sträcka sig kan emellertid vara tveksamt.

Sveriges verkstadsförening har i cirkulär den 26 juli 1956 — sedan vissa försök att nå överenskommelse med motparten strandat — rekommenderat sina medlemmar att tillämpa i huvudsak följande normer beträffande långtidssjuka. Sådana frånvarande på grund av vanlig sjukdom, vilka före sjukdomens inträde varit i arbetsgivarens tjänst fyra år eller mer, avföres från anställningen efter 24 månader, övriga — utom nyanställda — efter tolv månader. Beträffande sjuka på grund av yrkesskada avföres dessa först i samband med att eventuell invaliditetsfråga löses. Därest livränta på grund av invaliditet börjar utgå före utgången av 12- eller 24-månadersfristerna avföres emellertid arbetstagaren redan i samband därmed.

Frågan om de långtidssjuka har dryftats i den för Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen gemensamma arbetsmarknadskommittén, varefter viss undersökning av förhållandena gjorts i enkät å ömse håll. Enkäterna synes ha gett vid handen, *att* spörsmålet ej är reglerat i avtal, *att* verkstadsföreningens rekommendation tillämpas av anslutna företag och ett fåtal därutöver medan man annars ej har några skrivna regler att falla tillbaka på, *samt att* fasta normer i övrigt ej finnes att tillgå.

Kommittén har stannat för att föreslå ett tillägg till den nuvarande regeln i 7 § tredje stycket av innebörd att rätten att tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom såsom kvalificerande för semester utsläckes sedan frånvaron fortgått i två år efter utgången av det kvalifikationsår, varunder sjukdomen inträffade. Härvid har ingen åtskillnad gjorts mellan det fall att sjukdomsfrånvaron har sin grund i en yrkesskada och det fall att den har någon annan orsak. Efter vad som inhämtats genom statistiska uppgifter från riksförsäkringsverket (Yrkesskador år 1959, tab. 20—21) förekommer ej annat än i yttersta undantagsfall att någon yrkesskadad är sjuk ännu två år efter skadans inträde. Statistiken visar sålunda att av antalet yrkesskadade arbetstagare blott en à två promille alltjämt är sjuka vid samordningstidens utgång, dvs. sedan tre månader förflutit efter skadans inträde. Av de sålunda vid samordningstidens utgång sjuka kvarstår ytterligare ett och ett halvt år senare så få att de statistiskt sett ej kan påvisas (i

tabellen har angetts 0 promille). Vid denna tidpunkt har sålunda yrkesskadan antingen utläkts med friskskrivning och återgång i arbete som följd eller också sådan invaliditet inträtt att vederbörande för framtiden måste betraktas som arbetsoför. I detta senare fall har anställningsförhållandet normalt upplösts i samband med att invaliditetslivränta börjat utgå. I sammanhanget bör observeras, att enligt lagen om allmän försäkring varje arbetstagare, som är försäkrad för tilläggspension, äger rätt till förtidspension, därest hans arbetsoförmåga på grund av sjukdom, psykisk efterblivenhet, vanförhet eller annat lyte är nedsatt med minst hälften och nedsättningen kan anses varaktig.

Sön- och helgdagar samt sedvanliga fridagar under semestern

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

I 8 § första stycket stadgas, att söndagar icke inräknas i semestern men däremot helgdagar, så snart semester utgår med sex dagar eller mera i en följd. Sedvanliga fridagar inräknas alltid i semestern. Arbetstagare, som har att utföra sitt arbete även på söndag, äger enligt andra stycket åtnjuta ledighet från arbetet på söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern, ehuru sådan dag ej skall inräknas i semestern. Är arbetstagare, varom sålunda är fråga, berättigad till ledighet från arbetet på annan veckodag än söndag och infaller sådan ledighetsdag under semestern, skall den dagen inräknas i semestern.

Enligt förslag av *1936 års semestersakkunniga* skulle i semestern icke inräknas söndagar men däremot helgdagar och sedvanliga fridagar, som inföll under semestern. Som skäl härför framhölls den ökade ekonomiska belastning för näringslivet, som en lagstiftning om två veckors semester fick antagas innebära, särskilt beträffande sådana företag som icke kunde bereda sina anställda semester successivt utan måste upphöra med tillverkningen under semestertiden. I sådana fall spelade antalet effektiva arbetsdagar per år en mycket stor roll. Även för de anställda kunde det för övrigt vara en fördel att helgdagar och andra fridagar inräknades i semestern, eftersom de i så fall erhöll lön för dessa dagar, vilket annars ej var fallet.

1938 års semesterlag. I fråga om inräknande i semestern av helgdagar och sedvanliga fridagar intog *departementschefen* i propositionen en annan ståndpunkt än de sakkunniga. I syfte att hindra en tendens i riktning mot semesterns förläggande till de större helgerna föreslogs i propositionen en regel av innebörd att varken helgdagar eller sedvanliga fridagar skulle inräknas i semestern. Departementschefen uttalade, att den av de sakkunniga förordade regeln visserligen kunde anses välgrundad då arbetstagarna ändock alltid erhöll minst två veckors ledighet, vilket var lagstiftningens ändamål, men att den kunde föranleda en för flertalet arbetstagare olycklig koncentration av semestern kring de stora högtiderna eller till midsommarveckan.

På förslag av *andra lagutskottet* (utlåtande nr 58/1938), vilket godtogs av *riksdagen*, fick emellertid lagens bestämmelser om helgdagars och sedvanliga fridagars ställning i semesterhänseende huvudsakligen samma innehåll som enligt nu gällande lag. Det föreskrevs sålunda, att helgdagar skulle inräknas i semestern med undantag dock för det fall att semestern utgick med färre dagar i en följd än sex, då därunder förekommande helgdagar skulle förläggas utom semestern. Sedvanliga fridagar skulle alltid räknas in i semestern. Utskottet framhöll härvidlag följande.

På sätt även departementschefen anfört måste det i och för sig anses vara lämpligt, att helgdagar och sedvanliga fridagar skola inräknas i semestern. Arbetstagaren erhåller ju även om så är förhållandet minst två veckors vila, vilket är syftet med lagen. Att helgdagar och sedvanliga fridagar inräknas i semestern är av ett betydande värde för näringslivet, som därigenom erhåller flera produktionsdagar. Därmed ökas möjligheterna för näringslivet att anpassa sig efter de ökade omkostnaderna. En bestämmelse om inräknande av helgdagar i semestern är jämväl fördelaktig för sådana arbetstagare, som utföra sitt arbete mot timlön eller ackord, då nämligen särskild betalning i sådant fall erhålles för helgdagen. De nu nämnda skälen måste tillmätas större betydelse än fruktan för en koncentration av semestern till de större helgerna. Utskottet vill därför förorda, att helgdagar och sedvanliga fridagar i princip skola inräknas i semestern.

Denna regel borde emellertid enligt utskottet vidkännas ett undantag, och utskottet fortsatte på följande sätt.

Undantag från skyldigheten att utgiva semester i ett sammanhang har lämnats beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötsel samt beträffande hembiträde i lanthushåll. Den av utskottet förordade bestämmelsen skulle med hänsyn härtill kunna missbrukas på sådant sätt, att semestern för de nu nämnda arbetstagarna utlades å de särskilda helgdagarna. Flertalet arbetstagare vid jordbruket torde dessutom vara årsavlönade, och de skulle alltså icke ens erhålla någon ökad inkomst, därest semestern förlades till årets olika helgdagar. Därmed skulle värdet av reformen för arbetstagarna inom jordbruket praktiskt taget försvinna. Möjligheten till missbruk av lagens bestämmelser i den riktning utskottet nu skisserat måste förhindras. Efter övervägande av frågan vill utskottet förorda, att bestämmelsen om inräknande av helgdagar i semestern utformas på sådant sätt, att dessa dagar ej skola inräknas i semestern, såframt denna utgår med mindre antal dagar i en följd än sex.

Beträffande reglerna om sön- och helgdagars inräknande i semestern ansåg sig *1942 års semesterkommitté* icke ha anledning tillstyrka någon lagändring. Med avseende på arbetstagare, vilka normalt utför arbete även på söndagar, föreslogs dock införandet av vissa kompletterande regler, vilka i huvudsak syftade till att bereda sådana arbetstagare samma möjlighet som andra att komma i åtnjutande av ett par hela kalenderveckors semester. Enligt kommitténs förslag skulle enhetliga bestämmelser tillämpas för alla fall av söndagsarbete, vare sig arbetstagaren åtnjöt kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet på annan veckodag eller ej. Förslaget innebar, att söndagarna skulle anses falla utom semestern och att arbetstagaren genom lagen tillförsäkrades ledighet på söndag, som inföll under eller näst

efter semestern. Däremot skulle sådana som kompensation utgående fridagar, vilka inföll under semesterledigheten, räknas såsom semesterdagar.

1945 års semesterlag kom att upptaga stadganden av den innebörd som kommittén föreslagit. I propositionen förordade föredragande statsrådet införande av dessa kompletterande regler men ansåg i övrigt icke befogat att föreslå någon ändring i lagens regler om sön- och helgdagars behandling i semesterhänseende. Statsrådet uttalade med hänsyn till vad som från skilda håll framhållits under remissbehandlingen av kommittéförslaget, att detta fick anses utgöra en tillfredsställande lösning på ett synnerligen besvärligt tekniskt problem. I detta sammanhang påpekade han att om här avsedda arbetstagare berättigades till ledighet även på den söndag, som inföll omedelbart före semestern, detta skulle medföra, att arbetstagare, som åtnjöt full kompensation för söndagsarbetet, erhöll en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare. Vidare uttalade statsrådet, att han icke ansåg någon särskild lagregel erforderlig för det fall, att arbetstagaren utförde arbete på mindre antal dagar än sex i veckan. Den omständigheten att arbetstagaren regelmässigt hade ledigt från arbetet mer än en dag i veckan, inverkade nämligen ej i och för sig på beräkningen av semesterns längd. Dylika fridagar skulle räknas som semesterdagar i den mån de inföll under semestern.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser

Bestämmelsen att under semestern infallande helgdagar inräknas däri om icke semestern utgår med högst fem dagar i en följd har i vissa kollektivavtal ersatts med någon för arbetstagarna förmånligare bestämmelse. Denna innebär i regel — såsom inom livsmedelsfacket och den keramiska industrin — att gränsen för helgdagarnas inräknande i semestern satts vid sex i stället för fem dagar, vilket medför att arbetstagaren i de ej så sällsynta fall då han erhåller semester under någon kalendervecka utan samband med den övriga semestertiden, får ledigheten förlängd med det antal dagar som motsvarar antalet under semesterveckan eventuellt förekommande helgdagar. Någon gång — såsom inom byggnadsämnes- och chokladindustrierna — har lagens helgdagsregel satts ur kraft genom en förklaring av arbetsgivaren att han ej skall på helgdagar förlägga semester, vilken är delad i flera perioder. I vissa fall är undantaget från lagens regler ännu förmånligare, såsom för kommunala arbetstagare och inom bagerifacket, där helgdagarna ej räknas in i semestern även om hela semestern utgår i en följd.

Reformkrav

I *motion* (nr II: 368) till *1962 års riksdag* har yrkats att bestämmelsen i 8 § första stycket måtte ändras på sådant sätt, att i semestern ej längre inräknas vare sig helgdagar eller sedvanliga fridagar. Motionärerna har gjort gällande att lagregeln inom vissa företag utnyttjats på ett för de anställda

orättfärdigt sätt genom att semestern under en följd av år för huvudparten av de anställda förlagts till tiden omkring midsommarhelgen.

Andra lagutskottet har i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 15/1962 med anledning av motionen framhållit att semesterkommittén lämpligen borde upptaga det i motionen aktualiserade spörsmålet till behandling.

Vid besvarandet av kommitténs enkät till arbetsmarknadens organisationer har från arbetstagarhåll försports synpunkter liknande dem som kommit till uttryck i förenämnda motion. *Svenska träindustriarbetareförbundet* har sålunda framhållit följande.

Det är numera icke alls ovanligt, att företagen förlägger semestern i anslutning till midsommarhelgen, varvid helgdagarna räknas som semesterdagar, så att arbetarnas samlade årsledighet blir mindre än den skulle vara, om ledigheten inte kopplades ihop med helgdagarna. Våra medlemmar reagerar emot detta av åtminstone två skäl: dels reduceras ledigheten och dels lockas arbetsgivarna ibland att förlägga semestern till en tidpunkt, som icke är särskilt gynnsam för arbetarna, bara för att arbetsgivarna skall vinna denna fördel. Inte minst med hänsyn till att tjänstemannavärlden räknar ledigheten i antal dagar, finner vi det angeläget att ändring sker dithän, att semesterledigheten inte inkräktar på eljest arbetslediga dagar. Vi anser således, att om semester förlägges i anslutning till helgdag, skall vare sig helgdagen — oavsett semesterns längd — eller helgdagsaftonen, om denna är arbetsfri enligt avtal, få räknas som semesterdag. Vi har nyligen haft ett fall, där ett företag av särskilda skäl ansett sig böra meddela semesterledighet på våren och då inte dragit sig för att knyta ihop ledigheten med påskhelgen.

Svenska lantarbetareförbundet har gjort gällande att lagens föreskrift att »sedvanliga fridagar» inräknas i semestern kunde få orimliga konsekvenser. Arbetsgivaren kunde med stöd av denna bestämmelse förlägga semestern så att flera inarbetade fridagar kom att inräknas i semestern.

Svenska stadsförbundet och *Svenska metallindustriarbetareförbundet* har tagit upp de problem som kan uppstå vid tillämpning av semesterlagen på arbetstagare med viss typ av dygnstjänstgöring, för stadsförbundets del exempelvis sjukvårdspersonal, för metallindustriarbetareförbundets del arbetare i treskift.

Kommittén

Lagens ståndpunkt att helgdagar i princip — liksom sedvanliga fridagar — skall inräknas i semestern, dock att helgdagar under en semester som omfattar högst fem dagar icke inräknas däri, utgjorde ursprungligen en kompromiss mellan å ena sidan uppfattningen hos 1936 års semestersakkunniga, att alla helgdagar och sedvanliga fridagar borde inräknas i semestern, och å andra sidan departementschefens diametralt motsatta ståndpunkt i propositionen med förslag till 1938 års semesterlag. Andra lagutskottet, som framlade förslag till den lösning, som blev lagens, framhöll att de av de sakkunniga åberopade skälen — den ökade ekonomiska belastningen för arbetsgivaren och arbetstagarens intresse av att i görligaste mån bli berättigad till lön under ledighet — måste tillmätas större betydelse än

den koncentration av semestern till de större helgerna, som departementschefen sagt sig befara. Med hänsyn till att semestern för anställda inom jordbruket dåmera avsågs kunna bli uppdelad i enstaka dagar ansåg utskottet dock lämpligt att i någon mån modifiera principen att helgdagar skulle inräknas i semestern. Lagregeln fick därför det ovan antydda innehållet.

Kommittén har närmare övervägt frågan om en eventuell revision av de nuvarande bestämmelserna i första stycket av 8 §, närmast med anledning av de reformkrav som härvidlag kommit till uttryck, dels i motioner vid årets riksdag, dels i svar på kommitténs enkät till arbetsmarknadens organisationer. En naturlig utgångspunkt utgöres av frågan om icke *helgdagarna och de sedvanliga fridagarna* bör räknas bort vid bestämmande av semestertidens längd. Vissa skäl kan synas tala för att åtminstone helgdagarna ej längre bör räknas in i semestern. Ett av de motiv, som vid tillkomsten av den nuvarande lagregeln anfördes till stöd för att helgdagarna borde räknas in i semestern gör sig icke gällande med samma styrka nu som tidigare. Genom det inom industrin alltmer utbredda systemet med lön även under helgdagar får sålunda intresset hos arbetstagarna att erhålla semesterlön för dessa dagar antagas ha avtagit. (Enligt uppgift från Svenska arbetsgivareföreningen utgjorde år 1960 antalet arbetstimmar — inkl. övertid — inom områden med helgdagslön ungefär två tredjedelar av totala antalet arbetstimmar inom den egentliga industrin och omkring hälften av antalet arbetstimmar inom hela föreningens verksamhetsområde.) Slutligen innebär som redan nämnts lagens nuvarande konstruktion en viss frestelse för arbetsgivaren — som ju har att bestämma tiden för semesterns förläggning — att utnyttja en period med flera helgdagar för semester i syfte att därigenom nedbringa antalet arbetsfria dagar under året. Förmånen av semesterledigheten förringas uppenbarligen i sådant fall.

Ett viktigt skäl mot en ändring i lagen därhän att helgdagarna räknas bort från semestertiden oavsett dennas längd kan emellertid sägas ligga däri, att en sådan lagändring jämte den förlängning av semestern med sex dagar, som förutsättes äga rum, i realiteten skulle innebära att den lagstadgade semestern ofta blev en eller flera dagar längre än fyra kalenderveckor. En sådan ytterligare utsträckning av semesterns längd anser sig kommittén, med hänsyn till den genomgripande reform som redan den fjärde semesterveckan innebär, icke utan vidare kunna medverka till. Att märka är också att en ändring i nu förevarande hänseende skulle kunna befaras medföra störningar i den jämna rytmen vid förläggning av semester till kalenderveckor. En förlängning av semestern med en vecka medför vissa förläggningsproblem inom väsentliga delar av näringslivet. Ofta är arbetsgivaren beroende av att semesterperioderna för olika semestergrupper avlöser varandra utan mellankommande uppehåll. Detta innebär att en semestergrupp slutar sin semester en lördag medan nästa grupp börjar sin semester följande måndag. Inräknas förekommande helgdagar icke i semestern kan

detta leda till förskjutningar semestergrupperna sinsemellan. För de arbetstagare, vilka har hela semestern förlagd till sommaren — vilket är det normala — synes nackdelen av att helgdagarna inräknas i semestern ej heller vara påtaglig. I de flesta fall blir det nämligen endast fråga om att inräkna någon enstaka helgdag.

Vad angår spörsmålet om de sedvanliga fridagarnas ställning i semesterhänseende må till en början framhållas, att emot en lagändring i yrkad riktning — med än större tyngd än vad gäller helgdagarna — den redan anförda omständigheten synes tala, att semestertiden för stora grupper av arbetstagare genom en sådan ändring skulle bli längre än som nu förutsättes, fyra veckor, och även argumentet om risk för förskjutningar i förläggningsrytmen.

Härtill kommer följande. Lagens begrepp »sedvanliga fridagar» kan knappast anses fullt klart och entydigt. 1936 års semestersakkunniga, som införde begreppet i sitt lagförslag, sökte ej närmare definiera detsamma. Vid remissbehandlingen av förslaget ifrågasattes också från skilda håll vad som därmed kunde avses. I propositionen till 1938 års riksdag uttalade departementschefen med anledning härav, att en dag, »som för ett flertal arbetare ej är arbetsdag, ehuru dagen ej är sön- eller helgdag», fick anses som »sedvanlig fridag». Som exempel nämndes midsommaraftonen. Andra lagutskottet framhöll i utlåtande över propositionen, att, sedan den 1 maj jämställts med helgdag, det knappast fanns någon dag, som mer allmänt var fridag för alla yrkesområden. Därför syntes uttrycket böra tolkas så, att sedvänjan skulle föreligga »inom vederbörande yrkesområde med hänsyn tagen jämväl till de speciella ortsförhållandena».

De uttalanden som sålunda gjorts kan ej anses ge sådan ledning, att man därigenom med någon större grad av säkerhet kan avgöra om en förekommande fridag är att anse som »sedvanlig» eller ej. Med hänsyn till lagens nuvarande utformning synes det också sakna praktiskt intresse vilken betydelse termen ges. Från synpunkten att fastställa huruvida en viss dag skall inräknas i semestern eller ej är nämligen endast dagens karaktär av sön- eller helgdag, alternativt vardag, av betydelse. Ändras däremot lagen på sådant sätt att »sedvanliga fridagar» ej längre skall inräknas i semestern medför detta tvivelsutan gränsdragningsproblem. Man kan tänka sig en förhållandevis snävt avgränsad krets av sedvanliga fridagar inom vissa fack, exempelvis julaftonen, påskaftonen och midsommaraftonen, men även en mera vidsträckt tolkning, innefattande för viss eller vissa branscher mera speciella fridagar.

Kommittén har såsom nämnts i avsnittet med förslagets huvuddrag strävat efter att ge semesterlagens regler ett sådant innehåll, att semesterförmånen blir beroende av det utförda arbetets omfattning men såvitt möjligt oberoende av vilka regler som i det enskilda fallet gäller beträffande arbetstidens förläggning. Den omständigheten att någon eller några dagar

sedvanemässigt frilagts från arbete synes med hänsyn härtill principiellt icke böra påverka semesterförmånens omfattning. Påtagliga ojämnheter olika arbetstagargrupper sinsemellan i fråga om semesterförmånens omfattning kunde för övrigt bli följden om hänsyn vid bestämmande av semestertidens längd i betydande utsträckning toges till de skiftande former för arbetstidens förläggning, vilka tillämpas inom näringslivet. Med hänsyn till vad sålunda anförts har kommittén ansett sig böra avstå från att föreslå någon ändring i lagens föreskrift vad gäller såväl helgdagar som sedvanliga fridagar.

Svenska lantarbetareförbundet har gjort gällande, att arbetsgivaren med lagens stöd kan förlägga semestern på sådant sätt, att flera redan vid semesterns början inarbetade *fridagar* av den typ, som förekommer *inom* vissa grenar av *jordbruket,* inräknas i semestern. Det är här främst fråga om fridagar för djurskötare, vilka har sin arbetstid reglerad per fyraveckorsperiod med en daglig arbetstid av lägst sju timmar 40 minuter och högst nio timmar. Fridagsantalet kan för dessa efter vad förbundet uppger variera från fyra och en halv till åtta under en fyraveckorsperiod.

Enligt gällande kollektivavtal vid jordbruket skall fridagar för djurskötare »så förläggas att var tredje sön- och helgdag blir fri, återstående fridagar förläggas enligt av arbetsgivaren uppgjort fridagsschema». Kommittén har ansett att den av förbundet upptagna frågan om förläggningen av semester i förhållande till inarbetade dagar snarare utgör en angelägenhet för avtalsparterna än ett lagstiftningsspörsmål.

Svenska stadsförbundets framhållande av de problem, vilka i semesterhänseende sammanhänger med brandmäns och sjukvårdspersonals tjänstgöringstider har nära samband med Svenska metallindustriarbetareförbundets påpekande av liknande problem för *treskiftarbetare* inom industrin. Båda framställningarna tar främst sikte på det förhållandet att arbetstagare av ifrågavarande slag kan tvingas inleda sitt arbete redan natten efter den sista semesterdagen, dvs. ofta en natt till söndag. Organisationerna anser att de därigenom i semesterhänseende blir sämre ställda än arbetskamrater med andra tjänstgöringsförhållanden.

Här må till en början ånyo framhållas, att semesterlagen — bl. a. genom regeln att söndagar icke inräknas i semestern — konstruerats med tanke på att arbetstagarens ledighet skall omfatta ett visst antal, för närvarande tre, fulla kalenderveckor. Detta resultat ernås i allmänhet, oavsett om semestern börjar på en måndag eller på annan dag. För det stora flertalet arbetstagare, som anträder sin semester en måndag, blir emellertid den sammanhängande ledigheten längre än tre kalenderveckor — de är nämligen helt naturligt lediga såväl den sista dagen före som den första dagen efter semestern, som ju är söndagar. Detta är emellertid endast en konsekvens av bruket att låta semestern omfatta kalenderveckor från måndag till måndag. När lagen i 8 § andra stycket ger arbetstagare, vilka normalt

utför arbete på söndagar rätt till ledighet på söndag, vilken infaller under semestern och omedelbart efter denna, innebär detta att även denna kategori arbetstagare kommer i åtnjutande av tre hela kalenderveckor såsom semester. Uppenbart är emellertid, att sådan arbetstagare, om han skall anträda semester en måndag, är skyldig att utföra normalt söndagsarbete dagen dessförinnan.

Förhållandena kompliceras vad beträffar arbetstagare i skiftgång. För sådana uppgöres ofta arbetstidsschema på mycket lång sikt, och schemat kan innebära att en arbetstagare utför förmiddagsskift under en period, eftermiddagsskift under en annan och slutligen nattskift under en tredje. En konsekvens av skiftsystemet är att arbetstagaren kan tänkas sluta ett skift omedelbart före en semester och börja ett nytt skift omedelbart efter semestern. I sådant fall kan den sammanlagda ledigheten komma att omfatta en dag mindre än för arbetstagare i allmänhet.

I och för sig skulle måhända kunna anses tänkbart att föreskriften i andra stycket av 8 § gjordes tillämplig även på arbetstagare med »intermittent» söndagsarbete, dvs. på sådana fall som de nu avsedda. Komplikationerna med avseende på skiftarbete torde dock under sådana förhållanden kunna bli betydande. Härtill kommer att de olägenheter som må uppstå till följd av att skiftarbete förlägges i omedelbar anslutning till semestern ej annat än i yttersta undantagsfall kan tänkas flera gånger drabba en och samma arbetstagare. Med hänsyn till det anförda, och då även detta problem synes vara av så speciell art att det bättre lämpar sig för reglering avtalsvägen, har kommittén ansett sig böra avstå från att i förevarande hänseende föreslå någon ändring i lagen.

Övergång till anställning med löpande kvalifikationsår hos samma arbetsgivare, skydd för bättre sedvänja m.m.

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Övergår arbetstagare till annan anställning hos samma arbetsgivare och är i den anställningen löpande kalenderår kvalifikationsår må semestern enligt 9 §, med inräknande av de semesterdagar, till vilka arbetstagaren förvärvat rätt i den tidigare anställningen, utgå med högst det antal dagar, vartill i den nya anställningen semester beräknas för helt år.

Lämnar arbetstagaren i fall, som avses i 9 §, den nya anställningen eller entledigas därifrån, innan han i denna blivit berättigad till minst det antal semesterdagar, vartill han förvärvat rätt i den tidigare anställningen, skall han enligt 21 § för felande semesterdagar erhålla semesterersättning enligt de för den tidigare anställningen gällande grunderna.

Där för arbetstagare i någon yrkesgrupp med hänsyn till anställningens art eller varaktighet, anställningsort, levnadsålder eller andra sådana omständigheter längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i 7 §,

skall enligt 10 § sådan sedvänja i fråga om semesterns längd lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

Enligt 2 § andra stycket gäller principiellt att, om arbetstagaren enligt avtal med arbetsgivaren äger rätt till längre semester än som föreskrives i 7 §, övriga bestämmelser i lagen, såvitt ej annat överenskommits, skall tillämpas även beträffande den överskjutande delen av semestern.

Utgår i fall som avses i 2 § andra stycket eller 10 § längre semester än som föreskrives i 7 §, skall jämlikt 11 § en tolftedel av semestern anses belöpa på varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppstår vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

Det lagförslag som *1936 års semestersakkunniga* framlade upptog ej några bestämmelser i hithörande frågor. I en reservation till sakkunnigförslaget framhölls dock att lagen borde tillföras en bestämmelse, som innebar skydd för förmånligare sedvänja på semesterns område.

1938 års semesterlag kom efter förslag i propositionen att innehålla regler såväl om »skydd för bättre sedvänja» som om övergång hos samma arbetsgivare från anställning med föregående år som kvalifikationsår till anställning med *löpande kvalifikationsår.*

I sistnämnda hänseende erhöll regeln väsentligen samma lydelse som den nuvarande 9 § och motiverades därav att telegrafstyrelsen och järnvägsstyrelsen i sina remissyttranden med anledning av de semestersakkunnigas betänkande påpekat att avtalsparternas frihet att välja kvalifikationsår kunde medföra vissa icke avsedda konsekvenser vid befordran av en arbetare till sådan anställning, som medförde semesterrätt med hänsyn till förhållandena under löpande kalenderår. En sådan arbetstagare skulle, om frågan ej löstes särskilt, kunna påkalla semester under ett större antal dagar än han skulle vara berättigad till enligt semesterlagens eller avlöningsreglementets bestämmelser, vilket borde förhindras. Med hänsyn bl. a. till att »semestern huvudsakligen vore avsedd att tillgodose rekreationsbehovet» uttalade järnvägsstyrelsen, att ändring i gällande regler för statens järnvägar ej var befogad men däremot en föreskrift av den innebörd lagtexten sedermera erhöll.

Vad gällde arbetstagare, vilka på grund av *sedvänja* hade bättre semesterförmåner än lagen stadgade, innehöll propositionen förslag till en bestämmelse av i huvudsak samma innebörd som den gällande 10 §. *Departementschefen* framhöll härvidlag att det visserligen var självfallet att lagstiftningen om semester ej borde tagas till förevändning för ett försämrande av redan utgående semesterförmåner, men att varje risk i detta avseende borde förebyggas genom ett i lagen föreskrivet skydd för rådande bättre sedvänja. Detta borde likväl av hänsyn till svårigheterna vid tillämpningen inskränkas till att avse semesterns längd. Dessutom borde i samma syfte framhävas vilka omständigheter som särskilt var värda beaktande, nämligen anställ-

ningens art och varaktighet, anställningsorten samt arbetstagarens ålder. Beträffande den i departementsförslaget upptagna regeln om skydd för bättre sedvänja uttalade *lagrådet* att denna syntes förläna sedvänja en vidsträcktare verkan än som följde av allmänna rättsgrundsatser. Den praktiska verkan av den föreslagna regeln fick sannolikt ej antagas bli betydande eftersom förutsättningarna för dess tillämplighet endast mera sällan kunde antagas vara förhanden; föreskriften kunde dock lätteligen ge anledning till tvister och även eljest vara ägnad att medföra en ej ringa oklarhet. Lagrådet avstyrkte därför att i lagen infördes ett stadgande av föreslagen innebörd.

Med anledning av vad lagrådet sålunda framhållit uttalade *departementschefen,* att de principiella skäl, som kunde tala emot lagfästandet av en regel om skydd för bättre sedvänja, ej borde få hindra genomförandet av ett av praktiska skäl motiverat skydd för bättre semesterförmåner. Lagförslaget framlades därför oförändrat för *riksdagen,* vilken antog detsamma.

1942 års semesterkommitté föreslog beträffande den numera i 9 § upptagna bestämmelsen rörande övergång från ordning med föregående år som kvalifikationsår till ordning med *löpande kvalifikationsår* endast en obetydlig jämkning i förtydligande syfte. Kommittén uttalade härjämte: »Slutar arbetstagaren den nya anställningen innan han i denna åtnjutit semester resp. kvalificerat sig till semesterersättning för minst det antal dagar, som han ägt tillgodoräkna sig från den tidigare anställningen, bör han vara berättigad att för det resterande antalet dagar utfå semesterersättning beräknad efter de grunder som gälla för sistnämnda anställning.»

Vad gällde stadgandet om skydd för *bättre sedvänja* ansåg kommittén, att intet skäl förebragts för rubbande av detta skydd. Kommittén föreslog emellertid att skyddet skulle ges ett vidsträcktare innehåll än tillförne. Sålunda förordades, att av regeln skulle framgå, att där på grund av sedvänja längre semester utgick än enligt lagen, samtliga bestämmelser i denna skulle få motsvarande tillämpning på semestern i dess helhet. Kommittén ansåg sig nämligen böra utgå från att anledning ej förelåg att tillägga semester, som utgick på grund av sedvänja, annan karaktär än den som grundade sig direkt på lagen.

Kommittén föreslog dessutom ett tillägg till lagregeln av ungefär samma lydelse som nuvarande 11 § semesterlagen.

Vid *remissbehandlingen* av kommittéförslaget uttalade Landsorganisationen, att det fick anses synnerligen tveksamt om bestämmelsen beträffande semesterförmånens omfattning vid övergång till *löpande kvalifikationsår* utan vidare kunde ges den av kommittén förutsatta tillämpningen beträffande semesterersättning.

Från flera håll framfördes vidare i anslutning till en reservation till kommittéförslaget yrkandet att bestämmelsen om skydd för *bättre sedvänja* borde utgå ur lagen. Arbetsdomstolens ordförande framhöll, att bestämmel-

sen innefattade en principiellt felaktig användning av begreppet sedvänja, att den var i praktiken synnerligen svårtillämplig, enär för konstaterandet av sedvänjan uppstod bevissvårigheter av särskilt stora mått, och att bestämmelsen dessutom befunnits sakna betydelse. Det framhölls att i mål som dragits under överrätts prövning sedvänja aldrig syntes ha åberopats som grund för erhållande av längre semester än enligt lagen; vid arbetsdomstolen kunde en sådan fråga knappast ens tänkas väckt.

Delvis som följd av de redovisade remissuttalandena kom *1945 års semesterlag* att i hithörande avsnitt få ett något annat innehåll än kommittéförslaget. Sålunda upptog propositionen förslag till särskild bestämmelse för det fall att arbetstagare, vilken hos samma arbetsgivare övergått till anställning med *löpande kvalifikationsår*, slutar sin anställning innan han blivit berättigad till minst det antal semesterdagar, vartill han förvärvat rätt i den tidigare anställningen (nuvarande 21 §). I fråga om lagens skydd för *bättre sedvänja* intog departementsförslaget samma ståndpunkt som 1938 års semesterlag. Endast såvitt avsåg semesterns längd skulle alltså sedvänja inverka på arbetstagares rätt enligt lagen. Departementsförslagets ståndpunkt motiverades bl. a. därav att risk fick anses föreligga att en frivillig utbyggnad av semesterrätten genom avtal motverkades om kommittéförslaget anammades. I samband härmed förtydligades lagregeln och fick sin alltjämt bestående utformning.

I detta sammanhang må nämnas, att 1945 års semesterlag även tillfördes presumtionsregeln i 2 § andra stycket, enligt vilken *avtal om längre semester* än enligt lagen — om intet annat överenskommits — förutsättes ha innebörden, att lagens samtliga regler skall gälla för den längre semestern. 1942 års semesterkommitté hade ansett principiella betänkligheter möta mot en regel av denna innebörd. I en reservation hade emellertid framförts önskemålet, att lagen tillfördes en generell regel för det fall att avtal om bättre semester än minimisemestern i något avseende lämnat rätten till överskjutande semester oreglerad. Reservanterna hade i syfte »att skapa största möjliga klarhet i semesterförhållandena på detta område» föreslagit en presumtionsregel, enligt vilken avtalad längre semester i de avseenden ej annat överenskommits skulle vara underkastad lagens bestämmelser. I propositionen framlades förslag till lagregel av den innebörd reservanterna åsyftat. Härvid hänvisade föredragande statsrådet för regelns tillämpning till den redan tidigare i lagen införda regeln om skydd för bättre sedvänja (10 §) och den därtill knutna hjälpregeln för beräkning av semesterlön eller -ersättning (11 §).

Rättstillämpningen

I domen *AD 1947: 27* utvecklade arbetsdomstolen närmare vissa synpunkter på frågan om tolkning av begreppet sedvänja i 10 § semesterlagen. Förhållandena var följande: Inom typograffacket tillämpades två riksavtal, ett

för tidningstryckerier och ett för civiltryckerier, av vilka det förra stadgade tre veckors semester om året, det senare endast två. Ett tryckeri i Västerås hade överförts från tidningsavtalet till civilavtalet och dess typografer fick därefter endast två veckors semester. Förbundet yrkade förklaring att typograferna var berättigade till tre veckors semester och åberopade som stöd härför i första hand att de under åtta år haft semester av sådan längd, i andra hand att typografer i Västerås i allmänhet hade så lång semester, desslikes det övervägande antalet typografer i landet. Domstolen uttalade, att den omständigheten, att arbetarna vid visst företag brukat få längre semester, ej kunde anses grunda någon sedvänja i lagens mening. I fråga om betydelsen därav att flertalet typografer i Västerås skulle haft tre veckors semester framhöll domstolen bl. a.: »Man måste vid tolkningen av lagbestämmelsen fasthålla, att den avser ett undantagsfall, och att den bryter även uttryckliga överenskommelser mellan arbetsmarknadens organisationer genom kollektivavtal. En restriktiv tolkning är således nödvändig. Att detta också måste vara lagstiftarens mening framgår av förarbetena till 1938 års semesterlag, där det uttalades att förutsättningarna för tillämpning av regeln om bättre sedvänja endast mera sällan komma att vara förhanden. När lagen förutsätter att sedvänjan inom en yrkesgrupp kan växla till sitt innehåll alltefter anställningsort, måste därför — i analogi med vad som gäller för anställnings art eller varaktighet och levnadsålder — antagas ha varit avsett en växling efter allmänna grunder, t. ex. mellan städer och landsbygd, mellan nordliga och sydliga trakter o. dyl. Att typografer i Västerås åtnjutit tre veckors semester kan följaktligen enligt arbetsdomstolens mening icke anses ha grundat någon sedvänja i den mening varom nu är fråga.» Domstolen godtog ej heller argumentet, att det övervägande antalet typografer i landet hade tre veckors semester. Även om typograferna betraktades som en yrkesgrupp, var nämligen uppenbart, att den för yrkesgruppen gällande sedvänjan hade särskilt innehåll för typografer med anställning vid civiltryckeri. Flertalet av dessa åtnjöt nämligen endast två veckors semester.

Reformkrav

I skrivelse till statsrådet och chefen för socialdepartementet den 23 februari 1948 hävdade *Landsorganisationen* att bestämmelserna i 9 och 21 §§ semesterlagen borde underkastas en översyn i syfte dels att ernå en reglering, varigenom intjänad semesterrätt till fullo skyddades oavsett ändrad kvalifikationsårsberäkning, dels att undanröja vissa oklarheter och inadvertenser, som vidlådde den gällande lagtexten. Landsorganisationen framhöll bl.a. följande.

Om t.ex. en arbetstagare — i en anställning med kvalifikationsberäkning enligt lagens huvudregel — under 1946 intjänat 12 semesterdagar och sedan 1/1 1947 hos samme arbetsgivare övergår till anställning med löpande år som kvalifikationsår (och med en semester av samma omfattning), vilken anställning upphör 1/8 1947, så utfår han enligt 21 § semesterersättning dels för 7 dagar intjänta under

1947, dels för 5 »felande» semesterdagar intjänta under 1946. Men de övriga 7 under 1946 intjänta dagarna går han förlustig. Hade övergång till nytt kvalifikationsår icke skett, skulle han vid övergången ha utfått ersättning även för dessa dagar eller tillhopa för 19 dagar mot nu endast 12.

Bestämmelsen i 9 § är oklar. Detta gäller särskilt satsen »med inräknande av de semesterdagar, till vilka arbetstagaren förvärvat rätt i den tidigare anställningen». Meningen torde vara att i den gamla anställningen intjänade men vid övergången ännu icke åtnjutna semesterdagar få tillgodoräknas för semester i den nya tjänsten endast i den mån arbetstagaren i denna tjänst icke kvalificerat sig till full semester. Men fråga är, hur den citerade satsen är att förstå för sådana fall då den nya anställningen frånträdes under året, t.ex. 1/7, och arbetstagaren dessförinnan utfår semesterledighet. Har han även i detta fall rätt att av de i den gamla anställningen intjänta dagarna tillgodoräkna sig så många att semestern kommer att uppgå till maximal semester i nya anställningen? Antages han äga sådan rätt, kan det inträffa att semestern kommer att utgå med annat antal dagar än det, för vilket, om naturasemester ej utgivits, semesterersättning skolat utgå.

Kommittén

Föreskriften i lagens 9 § innebär i huvudsak att en arbetstagare, som hos samma arbetsgivare övergår från anställning, vari såsom kvalifikationsår tillämpas föregående år, till anställning med *löpande* kalenderår som *kvalifikationsår* blir berättigad blott till den semester, vartill han förvärvar rätt i den nya anställningen. Upphör av någon orsak den nya anställningen innan arbetstagaren förvärvat rätt till minst lika många semesterdagar som han redan i den tidigare anställningen blivit berättigad till, äger arbetstagaren jämlikt 21 § för felande semesterdagar åtnjuta semesterersättning enligt de för den tidigare anställningen gällande semesterreglerna.

Lagregeln i 9 § tillkom med anledning av en framställning från telegrafstyrelsen och järnvägsstyrelsen, vilka i remissyttrande över det betänkande som 1936 års semestersakkunniga framlagt uttalade, att bestämmelsen om beräkning av semesterrätten med hänsyn till förhållandena under närmast föregående kalenderår kunde leda till ett orimligt resultat vid befordran av statsarbetare till ordinarie eller extraordinarie anställning, enär i anställning av det senare slaget semestern beräknades efter förhållandena under löpande kalenderår. Med hänsyn till att »semestern huvudsakligen vore avsedd att tillgodose rekreationsbehovet» framhöll järnvägsstyrelsen att en ändring i föreslagna regler var befogad. Den kompletterande regeln i 21 § infördes sedermera i 1945 års semesterlag med anledning av en framställning från Landsorganisationen med begäran om förtydligande i sagda hänseende.

Såsom Landsorganisationen framhållit i en ovan berörd skrivelse till chefen för socialdepartementet kan reglerna i 9 och 21 §§ innebära, att arbetstagare går förlustig viss intjänad semesterförmån, något som även belyses av följande exempel. En person anställes den 1 januari 1958 som arbetare i en anställning, där semester utgår under året efter kvalifikationsåret. Under

1958 kvalificerar sig arbetaren för semester år 1959, varunder han också åtnjuter semester. Fr. o. m. den 1 januari 1960 befordras den anställde till en befattning hos samma arbetsgivare, där löpande kalenderår utgör kvalifikationsår. Enligt 9 § får han under år 1960 och därefter den semester, som följer med den nya anställningen. Den anställde slutar sin tjänst i och med utgången av år 1961. Han äger då ej uppbära någon semesterersättning. Därest han stannat kvar i befattningen med föregående år som kvalifikationsår hade han däremot ägt rätt till semesterersättning för hela år 1961. Han har alltså genom befordran gått miste om intjänad semesterförmån för ett år.

Det kan måhända förefalla som om det aktuella spörsmålet ägde förhållandevis liten räckvidd. Lagreglerna synes emellertid vila på en uppfattning om semesterlagstiftningens ändamål, vilken knappast kan anses stå i full överensstämmelse med ett nutida betraktelsesätt. Den omständigheten att en ny anställning, vari tillämpas löpande kvalifikationsår, erhålles hos samma arbetsgivare som den dittills rådande anställningen bör enligt kommitténs mening ej föranleda, att den i den tidigare anställningen intjänade semesterförmånen går förlorad. Situationen synes lämpligen böra bedömas på samma sätt som om den nya anställningen erhållits hos annan arbetsgivare, i vilket fall den redan intjänade semesterförmånen skulle utgå i form av semesterersättning — alldeles oavsett det förhållandet att arbetstagaren i den nya anställningen erhölle semester redan under sitt första anställningsår.

Med hänsyn till det anförda har kommittén stannat för att föreslå en bestämmelse av innebörd, att, vid övergång hos en och samma arbetsgivare från anställning med föregående år som kvalifikationsår till anställning med löpande kvalifikationsår, beträffande redan intjänad semesterförmån lagens bestämmelser om semesterersättning skall gälla. Detta innebär att — i analogi med vad som gäller enligt nuvarande 22 § — den intjänade semesterförmånen skall utgå i form av semesterersättning, vilken skall utbetalas senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder övergången skedde, eller, därest arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst tre månader, senast inom en vecka efter övergången.

Kommittén har ansett lämpligt förorda att den föreslagna lagbestämmelsen får sin plats bland lagens övriga regler om kvalifikationsåret, dvs. i 3 §. De nuvarande reglerna i 9 och 21 §§ föreslås i samband härmed böra utgå.

Såsom framgår av redogörelsen beträffande förarbetena till 1938 års semesterlag var den numera i 10 § införda bestämmelsen om *skydd för bättre sedvänja* föremål för delade meningar redan vid tillkomsten. 1936 års semestersakkunniga hade, med undantag för vissa reservanter, anfört principiella betänkligheter mot en lagreglering härutinnan, och lagrådet avstyrkte av såväl principiella som praktiska skäl att lagen tillfördes en regel av den innebörd, som föreslagits i propositionen. I anslutning till att 1942 års se-

mesterkommitté förordade en ändring av bestämmelsen, vilken hade till syfte att ge densamma vidgad betydelse, yrkades vid förarbetena till 1945 års semesterlag från flera håll att bestämmelsen borde utgå ur lagen. Arbetsdomstolens ordförande framhöll, att bestämmelsen innefattade en principiellt felaktig användning av begreppet sedvänja, att den i praktiken var synnerligen svårtillämplig, och att den dessutom saknade betydelse. Bestämmelsen kom dock att med i huvudsak oförändrat innehåll kvarstå i 1945 års lag.

Såvitt känt har alltsedan tillkomsten av vår första semesterlag endast i ett fall (AD 1947: 27) den förevarande lagbestämmelsen åberopats inför domstol till stöd för yrkande om längre semester. Detta enda fall, för vilket ovan redogjorts närmare, är belysande för hur snävt utrymmet för lagrummets tillämpning måste anses vara. Från arbetstagarhåll åberopades i målet tre skilda förhållanden som grund för påståendet att en grupp typografer med hänsyn till rådande sedvänja ägde rätt till längre semester än den lagstadgade. Dels stödde man sig därpå att de ifrågavarande arbetstagarna under en tämligen lång följd av år haft den längre semestern, dels åberopade man att typograferna i orten i allmänhet hade så lång semester, dels slutligen hävdade man att detsamma var förhållandet för det övervägande antalet typografer i landet. Arbetsdomstolen underkände emellertid samtliga de anförda grunderna och ogillade yrkandet.

Kommittén har övervägt frågan huruvida något behov längre kan anses föreligga av en sådan föreskrift i lagen som den nuvarande 10 §. Redan de tvivel om bestämmelsens lämplighet, vilka yppades vid förarbetena till förutvarande och gällande semesterlag, får anses motivera ett sådant övervägande. Den omständigheten att bestämmelsen — efter vad arbetsdomstolens nyssnämnda avgörande ger vid handen — måste antagas ha ett mycket begränsat tillämpningsområde och, måhända som en följd härav, i utomordentligt ringa utsträckning vunnit tillämpning inför domstol, synes bestyrka det redan vid tillkomsten av 1945 års semesterlag anförda påståendet, att bestämmelsen saknar praktisk betydelse. Det kan visserligen invändas, att bestämmelsen eventuellt haft viss effekt i det tysta, då dess blotta existens kan ha avhållit arbetsgivare från att avkorta semester, vilken av bruk varit längre än den lagstadgade. Huruvida i dylika fall sådan sedvänja verkligen förelegat, som lagen avser, kan dock vara tveksamt. Det förhållandet att den lagstadgade semestern nu förutsättes komma att omfatta en så lång tidrymd som fyra veckor gör för övrigt sannolikheten utomordentligt liten för att någon yrkesgrupp *sedvanemässigt* — dvs. utan att avtal träffats därom — åtnjuter längre semester.

Med hänsyn till vad sålunda anförts har kommittén i sitt förslag till ny semesterlag icke upptagit någon bestämmelse motsvarande den nuvarande semesterlagens 10 §.

KAPITEL V

Semesterns förläggning

Huvudreglerna om semesterns förläggning

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Enligt 12 § första stycket äger arbetsgivaren bestämma, när semestern skall utgå. Om arbetstagaren ej annat begär bör dock semestern såvitt möjligt förläggas till sommartid. I andra stycket stadgas att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren.

1936 års semestersakkunniga uttalade att huvudregeln i fråga om semesterns förläggning under året — liksom enligt dittills tillämpad praxis — borde vara att arbetsgivaren ägde bestämma tidpunkten för semestern. De sakkunniga framhöll emellertid vidare som sin uppfattning, att semestern i allmänhet borde utgå i ett sammanhang. Detta borde vara fallet åtminstone i de fall då semestern ej omfattade längre tidrymd än den i lagen föreskrivna eller tolv arbetsdagar. Det var nämligen en dylik sammanhängande avkoppling av ej alltför kort varaktighet, som erfordrades för att bereda arbetstagaren en verklig rekreation. Parterna borde dock ej betagas möjligheten att själva träffa överenskommelse om uppdelning av semestern. De sakkunniga diskuterade också lämpligheten av att införa en legal semesterperiod, dvs. en tidsram under året inom vilken semestern ovillkorligen måste förläggas. Denna borde i så fall ej göras alltför snäv. De sakkunnigas överväganden utmynnade i förslag till en regel, att semestern skulle utgå »i ett sammanhang under tiden 2 maj—30 september, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffats med arbetstagaren». Dessa inskränkningar i arbetsgivarens principiella rätt att bestämma, när semester skulle utgå, föreslogs emellertid ej skola gälla för arbetstagare i jordbruket, hembiträden i lanthushåll och sjöfolk samt ej heller för »arbetstagare vid företag inom annat yrkesområde, där en förläggning av semestern till nämnda period av året skulle med hänsyn till arbetets säsongbetonade natur eller av andra omständigheter vara för arbetsgivaren uppenbart olämplig».

1938 års semesterlag. I *propositionen* framhölls, att en utvidgning av de i sakkunnigförslaget upptagna undantagen från regeln om semesterns förläggning inom viss legal semesterperiod — med hänsyn till vad som från skilda håll framförts vid remissbehandlingen — föreföll oundviklig, för vilket fall en lämplig och rättvis avgränsning av de undantagna yrkesområ-

dena emellertid tedde sig mycket svår att göra. I propositionen upptogs därför icke något förslag om någon legal semesterperiod. Förslaget att semestern skulle utgå i ett sammanhang ansågs däremot välbetänkt och regeln härom bibehölls oförändrad. Undantag härifrån medgavs endast i fråga om arbetstagare vid jordbruket och dess binäringar samt inom trädgårdsskötseln ävensom för hembiträden i lanthushåll.

I *motioner* (I: 352 och II: 506) vid 1938 års riksdag hemställdes, att skyldigheten att förlägga semestern i ett sammanhang skulle utbytas mot en föreskrift att semestern »om möjligt» borde utgå i ett sammanhang. *Andra lagutskottet* — som helt anslöt sig till propositionen — avstyrkte emellertid motionerna under hänvisning till att »om en arbetsgivare i ett särskilt fall anför giltiga skäl för en uppdelning av semestern, lära säkerligen arbetstagarna icke komma att motsätta sig ett sådant önskemål» (utl. nr 58/1938). *Riksdagen* antog det framlagda lagförslaget utan jämkning härvidlag.

1942 års semesterkommitté underströk — såsom även skett vid förarbetena till 1938 års semesterlag — att sommartiden med hänsyn till de klimatiska förhållandena i landet bäst lämpade sig för semester. Kommittén ansåg sig kunna konstatera att vissa farhågor som vid tillkomsten av den äldre lagen uttalats för att semestern för stora grupper av arbetstagare ej skulle kunna förläggas till denna tid hade visat sig överdrivna. I regel hade arbetsgivaren sålunda förlagt semestern till sommartid. Därför saknades enligt kommitténs mening anledning att i lagen föreskriva, att semestern alltid skulle förläggas till viss tid av året. Det syntes emellertid kommittén lämpligt, att lagen innehöll en anvisning om att semestern i möjligaste mån förlades till den varmare delen av året. Kommittén förordade därför att i lagen infördes en regel av innebörd att semestern »företrädesvis» borde förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september. I övrigt innebar kommitténs förslag såvitt angick frågan om semesterns förläggning inga väsentliga nyheter. Av semesterns ändamål ansågs följa att ledigheten borde vara sammanhängande och icke ensidigt få uppdelas på någon eller några dagar i sänder. För arbetstagare inom jordbruket och därmed likartade yrkesområden innebar kommitténs förslag den förbättringen, att dessa skulle erhålla ovillkorlig rätt till åtminstone sex dagars sammanhängande semester.

1945 års semesterlag kom, efter förslag i propositionen, att i stället för den av kommittén föreslagna anvisningen om semesterns förläggning till tid mellan den 2 maj och den 30 september upptaga föreskriften, att semestern såvitt möjligt borde förläggas till sommartid, om arbetstagaren ej annat begärde. I övrigt godtogs kommitténs förslag såvitt nu är i fråga.

I sitt år 1945 avgivna betänkande med förslag till lag om längre semester för arbetstagare under 18 år och för arbetstagare i särskilt pressande eller hälsofarligt arbete förordade *1942 års semesterkommitté* att sagda grupper av arbetstagare skulle erhålla minst tre veckors semester. I anslutning här-

till föreslogs ett tillägg till 12 § i den allmänna semesterlagen av innebörd, att arbetsgivaren skulle vara berättigad dela upp semester, som översteg tolv dagar, i två skilda perioder, av vilka den ena dock ej fick bli kortare än tolv dagar. Förslaget härvidlag motiverades av en verkställd undersökning beträffande driftsförhållandena vid olika företag, som sysselsatte arbetstagare inom berörda grupper. Den rationella driften skulle enligt uppgift försvåras i betydande grad genom att arbetstagarna fick tre veckors sammanhängande semester. Det medicinska kravet på sammanhängande semester gjorde sig ej heller lika starkt gällande i fråga om en treveckorssemester som när det gällde en semester om blott två veckors längd. Kommittén sade sig emellertid med fog förvänta, att arbetsgivaren ej skulle begagna sig av sin rätt enligt förslaget att uppdela semestern annat än där så kunde anses oundgängligen påkallat av driftsförhållandena eller ock erforderligt för att så stor del som möjligt av arbetstagarna vid ett företag skulle kunna få åtminstone två veckors semester sommartid.

Propositionen nr 221 till *1946 års riksdag* innehöll i nu ifrågavarande hänseende bl.a. det uttalandet, att en uppdelning av semestern efter vad kommitténs undersökningar gett vid handen i icke ringa mån skulle minska de olägenheter och kostnader som kunde väntas bli följden av en semesterförlängning för vissa arbetstagare. Departementschefen ansåg möjligheten till sådan uppdelning vara betydelsefull i fråga om de unga arbetstagarna — med hänsyn till det stora antalet sådana — och föreslog därför rätt till uppdelning i fråga om dessa men ej för de övriga av lagstiftningen berörda grupperna. Semesterlagens 12 § föreslogs sålunda ändrad därhän, att arbetsgivaren skulle få rätt att på sätt kommittén föreslagit dela upp semester, som omfattade mer än tolv dagar, om den längre semestern erhållits med hänsyn till ungdom.

Riksdagen antog det framlagda förslaget till lag respektive lagändringar.

Arbetstidsutredningen föreslog som nämnts en generell förlängning av den lagstadgade semestern till tre veckor. Främst motiverades förslaget av att rekreationsbehovet bedömdes behöva bli bättre tillgodosett. Från denna synpunkt kunde det vara lämpligast att semestern utgick i ett sammanhang. Å andra sidan kunde det med hänsyn till produktionsförhållandena te sig nödvändigt att möjliggöra för arbetsgivaren att även utan arbetstagarens medgivande företaga en uppdelning av semestern. Mot bakgrund av den föreliggande intressekollisionen begärde utredningen under utredningsarbetet att arbetsmarknadens organisationer skulle uttala sig beträffande följande två — egentligen tre — alternativ för semesterns förläggning:

Alternativ I. Semester utgår i ett sammanhang. Den bör om möjligt förläggas till sommaren. Delning av semestertiden skall kunna ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Utan att dylik överenskommlse föreligger skall delning av semestern kunna ske efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen i de fall, då sammanhängande semester skulle medföra avsevärda olägenheter för ett

företags drift. Dock skall semestertiden i detta fall icke kunna uppdelas i mer än två skilda perioder, av vilka den ena skall utgöra minst två veckor.

Alternativ II. Semester förlägges om möjligt till sommaren. Delning av semestertiden skall kunna ske genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Utan att dylik överenskommelse kommit till stånd skall delning kunna ske av arbetsgivaren i perioder, varav en skall utgöra minst två veckor och övrig semestertid utgöra

a) en sammanhängande period eller

b) enstaka semesterdagar placerade antingen i anslutning till söndagar eller ock på annat sätt.

Arbetstidsutredningens undersökning visade, att flertalet arbetsgivarorganisationer förordade alt. II, främst II b), medan flertalet på arbetstagarsidan uttalade sig till förmån för alt. I och motsatte sig alt. II. Tjänstemannaorganisationerna anslöt sig likväl i allmänhet till alt. II. Samtliga tillfrågade organisationer avstyrkte anlitande av statligt organ för bedömande från fall till fall av frågan om semesterns förläggning.

Från arbetsgivarhåll framhölls att det i och för sig väl ofta skulle komma att inträffa, att samtliga semesterveckor gåves i ett sammanhang, men att det vid skilda företag eller vid skilda tillfällen kunde vara av betydelse för arbetsgivaren att äga möjlighet att dela upp semestern. Härvid anfördes främst produktionsmässiga förhållanden. Beträffande företag, som redan tillämpade en ordning med driftsstopp vid de anställdas semester — något som sades gälla för nästan 70 procent av industrins arbetare — gjordes gällande att ett längre uppehåll än tolv dagar endast mera sällan behövdes för erforderlig översyn och reparation. I fråga om företag med kontinuerlig drift framhölls svårigheterna att skaffa tillräckligt antal och tillräckligt kvalificerade semestervikarier vid en längre sammanhängande semester. Vad gällde företag inom exportnäringarna betonades att ett produktionsbortfall eller en kostnadsökning från konkurrenssynpunkt kunde få mycket ogynnsamma följder. En genom Industriens utredningsinstitut verkställd undersökning beträffande verkningarna av en förlängning av semestern till tre veckor gav vid handen, att ett produktionsbortfall eller en kostnadsökning var att vänta, även om arbetsgivaren fick tillämpa det från hans synpunkt gynnsammaste tänkbara alternativet för semesterns förläggning. Bortföll denna förutsättning kunde produktionsminskningen eller kostnadsökningen i vissa fall bli betydande. Endast om arbetsgivarna fick rätt att bestämma när de tillkommande sex semesterdagarna skulle uttagas, kunde en semesterförlängning genomföras med minsta möjliga skadeverkningar för produktionen.

Arbetstagarorganisationerna uttalade i allmänhet, att rekreationsbehovet tillgodosågs bäst genom en sammanhängande treveckorssemester. Detta alternativ ställde sig även billigare för arbetstagarna än en delad semester, därest semestern skulle tillbringas på annan ort än hemorten. Vissa organisationer förklarade sig inse att en uppdelning av semestern emellanåt var

nödvändig. I sådana fall kunde dock antagas, att uppdelningen i erforderlig utsträckning skulle komma till stånd under medverkan av fackorganisationerna.

Utredningen uttalade i förläggningsfrågan bl. a. följande.

Innan utredningen går att taga ställning till frågan om vilket alternativ som bör förordas, synes det lämpligt att något beröra de båda principer, varpå semesterns förläggning inom nuvarande semesterlag äro grundade. De innebära i korthet, att det är arbetsgivaren, som bestämmer till vilken del av året semestern skall vara förlagd, medan arbetstagarens bifall fordras för delning av semestern. Principerna innebära sålunda en maktfördelning. Man har icke velat ge hela bestämmanderätten åt någon av parterna. Enligt utredningens mening har detta förhållande varit lyckligt. I de fall, då det med hänsyn till arbetsförhållandena varit nödvändigt att få till stånd en delning av semestrarna, har detta hittills kunnat genomföras genom överenskommelser mellan arbetsgivarna och arbetstagarna.

Av det anförda kan man emellertid icke draga den slutsatsen, att man även vid en tre veckors semester bör upprätthålla denna maktfördelning i exakt samma utformning som för närvarande. Utsträckes semestern till tre veckor kommer nämligen arbetstagarnas inflytande genom rätten att kunna vägra en delning av semestern att få en väsentligt ökad betydelse. Det måste många gånger vara betydligt svårare för arbetsgivaren att utlägga semestrarna i odelade treveckorsperioder än som för närvarande i odelade perioder om endast två veckor.

Härtill kommer emellertid även ett annat förhållande. Därest man åt arbetstagarna ger rättigheten att vägra delning av treveckorssemestern, kan man komma i den ställningen att arbetsgivarna, i de fall då det ej blir möjligt att träffa uppgörelse om delning, se sig tvingade att i viss utsträckning upphöra med att ge sommarsemester. Visserligen torde man icke behöva frukta att detta skall bli en vanlig företeelse, men det kan tänkas inträffa inom vissa speciella områden.

Då utredningen vägt de olika alternativen mot varandra har den att börja med kommit till den slutsatsen att alternativ II b icke bör komma ifråga. Utredningen är av den uppfattningen, att ett söndersplittrande på enskilda dagar av den nya semesterveckan i många fall skulle medföra att reformen finge helt ringa betydelse, främst ur rekreationssynpunkt. Det antal arbetstagare, som uttalat sig till förmån för alternativet, har för övrigt varit litet och då det skett har det i regel varit under antagande, att det skulle bli möjligt för dem själva att avgöra, på vad sätt de enskilda semesterdagarna skulle förläggas. — — —

Det återstår sålunda att välja mellan de båda övriga alternativen. Det karakteristiska för alternativ I är att delning av semestern icke skall kunna ske av arbetsgivaren ensam. Frågor rörande förläggning och delning av semestern torde med hänsyn härtill bli föremål för förhandlingar mellan å ena sidan antingen arbetsgivaren eller hans organisation och å andra sidan vederbörande arbetstagarorganisation. Av det föregående har framgått att parternas intressen icke nödvändigtvis stå i strid med varandra. Tvärtom vill det synas som om man många gånger, ja kanske till och med i betydande utsträckning, skulle kunna räkna med att på detta sätt få till stånd överenskommelser om semesterns förläggning och eventuella delning. Man kan emellertid icke utgå från antagandet, att det skall bli möjligt att få till stånd överenskommelser om delning i alla de fall, då ett verkligt behov härav föreligger. Det måste för övrigt stundom vara svårt för en arbetstagarorganisation att klart bedöma detta behov. Vidare är att taga hänsyn till att ledningen för en arbetstagarorganisation emellanåt kunde komma i en viss motsatsställning till de egna medlemmarna, därest den skulle sluta en överenskommelse, som för medlemmarna innebure en annan förläggning av semestrarna än den önskade. Att helt

lita till frivilliga överenskommelser torde därför enligt utredningens uppfattning icke vara möjligt.

Efter att såsom orealistiskt ha avfärdat alternativet att genom arbetarskyddsstyrelsens försorg från fall till fall få avgjort om förutsättningar för uppdelning förelåg eller ej fortsatte utredningen på följande sätt.

I detta sammanhang är emellertid ytterligare omständigheter att beakta. Tre veckors sammanhängande sommarsemester torde i flertalet fall skänka den enskilde arbetstagaren det största måttet av rekreation. Endast i de fall då en arbetstagare har ett eget sommarnöje, har någon speciell hobby eller har ekonomiska möjligheter att resa bort icke endast på sommaren, torde en delad semester tillgodose rekreationsbehovet i samma utsträckning som en odelad sommarsemester. Det synes i allmänhet ha varit denna uppfattning, som legat till grund för arbetstagarorganisationernas ståndpunkt, då de förordat alternativ I. Man får emellertid icke förbise en annan minst lika viktig synpunkt, nämligen möjligheterna att utnyttja en tre veckors sommarsemester om samtliga eller i varje fall det övervägande antalet arbetstagare skulle erhålla rätt till en dylik.

Arbetstidsutredningen framhöll härefter risken för att efterfrågan på sommarbostäder och logi hos pensionat eller semesteranläggningar samt resandefrekvensen på järnvägar, bussar och båtar skulle öka så kraftigt, att semesterreformen, vilken motsågs med så stora förväntningar, kunde bli en besvikelse genom försämrade möjligheter till miljöbyte och friluftsliv sommartid. Efter att ha betonat att det med hänsyn härtill gällde att i början gå fram med försiktighet uttalade utredningen följande.

Enligt utredningens åsikt bör man i all den utsträckning, som är förenlig med produktionens och arbetstagarnas intressen, ordna så att semestrarna bli förlagda till sommaren. Tre veckors sammanhängande semester sommartid är alltså vad man i regel bör sträva efter. Men man måste under alla förhållanden akta sig för att denna koncentration av semestrarna till sommaren blir för stark. Det har i det föregående påpekats att detta kan komma att onödigt skada produktionen. En allt för stark koncentration kan också komma att äventyra arbetstagarnas möjligheter att få ut det bästa ur en tre veckors semester. Här sammanfattningsvis anförda omständigheter medföra att utredningen icke kan förorda alternativ I, som sannolikt skulle ytterligare stärka den icke önskade koncentrationen, utan anser alternativ II a) vara den i varje fall för närvarande lämpligaste utformningen av en till tre veckor förlängd semester.

Då utredningen sålunda förordar alternativ II a) är den angelägen framhålla att arbetsgivaren icke mot arbetstagarnas vilja bör uppdela semestrarna annat än då verkliga skäl därtill föreligga. Utredningen förutsätter härvid att arbetsgivaren överlägger med de anställdas organisation, även om avgörandet dock tillkommer arbetsgivaren. Föreligga skäl till delning av semestern bör arbetsgivaren ha full frihet att förlägga den tredje semesterveckan till annan del av året än sommaren. Sker en delning av semestern, innebär detta nämligen i regel att möjligheter icke finnas att förlägga hela semestern till sommaren. Att helt förlägga en i två perioder delad semester till sommaren torde nämligen icke annat än i undantagsfall vara en praktiskt framkomlig väg.

Utredningens överväganden utmynnade sålunda i förslaget, att semestertiden, om den översteg tolv dagar, städse skulle få förläggas till två skilda perioder, av vilka den ena utgjorde minst tolv dagar.

Beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte binäringar m. fl. föreslog utredningen härefter ett utsträckande av den del av semestern, som vederbörande skulle äga rätt att få ut i ett sammanhang, från sex till nio dagar.

Över utredningens betänkande avgavs *remissyttranden* från ett stort antal myndigheter och sammanslutningar. Det visade sig att meningarna var starkt delade om hur lagstiftningen borde utformas i fråga om semesterns förläggning.

Landsorganisationen föredrog alt. I framför övriga alternativ. Lagens princip att arbetsgivaren skulle vara skyldig förlägga semestern i ett sammanhang borde ej frångås utan mycket starka skäl. Organisationen anförde följande.

Uppenbarligen är från ren rekreationssynpunkt en sammanhängande arbetsledighet om så kort tid som tre veckor av större värde än en uppdelad ledighet. Då det talas om hurusom en veckas ledighet på senvintern, när den allmänna trötthet gör sig gällande och väderleken är lämplig för vintersport, bör göra arbetstagarna mera motståndskraftiga mot vårtrötthet, är ju detta uttalande i och för sig alldeles riktigt. Nu torde man emellertid få utgå från att vid en uppdelning av semestern utan överenskommelse den tredje veckan som regel komme att förläggas inte till senvintern eller förvåren utan till tiden mellan jul och nyår, alltså till den solfattigaste tiden under året, en tid som också i större delen av landet är mindre lämplig för vintersport. Emellertid bör man ju vid talet om fördelarna av en vintersemester inte förglömma att rekreationsvärdet av en sådan semester helt är beroende av om vederbörande har ekonomiska eller eljest praktiska möjligheter att utnyttja ledigheten i rekreationssyfte. I den mån härför fordras miljöbyte har massan av arbetare icke sådana möjligheter. — — —

Enligt betänkandet kan man utgå från att, speciellt vad gäller industrin, semestrarna i stor utsträckning faktiskt komme att utges i ett sammanhang, även om alternativ II a) eller b) genomföres; för närvarande utgå semestrarna för cirka 70 procent av industrins arbetare såsom gemensamhetssemester under sommaren. Då arbetstidsutredningen för sin del tillstyrker alternativ II a) motiveras detta med att man icke ansett sig våga räkna med att överenskommelse om uppdelning alltid skall kunna nås i de fall då praktiskt behov av uppdelning föreligger. Utredningen anför i det sammanhanget ett psykologiskt argument som kan låta bestickande: ledningen för en arbetstagarorganisation kunde emellanåt komma i en viss motsatsställning till de egna medlemmarna, därest den skulle sluta en överenskommelse, som för medlemmarna innebure en annan semesterförläggning än den av dem önskade. Landsorganisationen anser att betänkligheterna i detta avseende överdrivits; ett stöd för denna åsikt är att i de tidigare yttrandena flera fackliga arbetarorganisationer själva uttalat att förhållandena inom deras verksamhetsområden vore sådana att man icke hade möjlighet att uttaga hela semestern i ett sammanhang.

Svenska arbetsgivareföreningen yttrade, att de från näringslivets synpunkt beklagliga konsekvenserna av en semesterförlängning väsentligt kunde mildras genom att arbetsgivaren fick rätt att förlägga semesterdagarna på sätt han fann lämpligast, dvs. efter alt. II b). Det skyddsintresse som enligt arbetstidsutredningens uppfattning varit det som närmast motiverat semesterlagstiftningen, åsidosattes icke om fullständig frihet beträffande de sex sista semesterdagarna lämnades arbetsgivaren. Föreningen framhöll

vidare, att inom dess verksamhetsområde fanns fack med typiskt säsongbetonad verksamhet, främst inom anläggnings- och byggnadsämnesindustrierna. För dessa industrier talade lika starka skäl för att minska den obligatoriskt sammanhängande semestern till nio dagar, som föranlett särskilt undantag för arbetstagare vid jordbruket. Arbetsgivareföreningen yrkade slutligen att semesterlagens föreskrift om att semestern såvitt möjligt borde förläggas till sommaren måtte utgå.

I *proposition* nr 72 till *1951 års riksdag* framlades förslag om förlängning av semestern i huvudsaklig överensstämmelse med vad arbetstidsutredningen förordat. *Departementschefen* framhöll bl.a. följande i fråga om förläggningen av treveckorssemestern.

Man bör icke alltför mycket understryka olikheterna mellan de tre alternativen. Av utredningen i ärendet framgår, att parternas intressen i fråga om en eventuell delning av semestern i många fall kunna antagas överensstämma. Från arbetsgivarsidan har sålunda framhållits, att semestern ofta skulle komma att utgå i ett sammanhang, även om arbetsgivarna erhölle rätt att förordna om delning. Omvänt ha från arbetstagarhåll uttalats vissa sympatier för delad semester; och arbetarnas organisationer ha genomgående förklarat sig villiga att genom överenskommelse medverka till delning av semestern, då så kunde visa sig nödvändigt med hänsyn till förhållandena inom yrket. Goda förutsättningar böra alltså föreligga för att parterna i betydande utsträckning skulle kunna i samförstånd lösa frågan hur semestern lämpligen bör utgå.

Lagbestämmelser måste emellertid finnas för det fall, att uppgörelse icke träffas mellan parterna. Härvidlag torde till en början icke kunna förnekas, att reformens värde ur rekreationssynpunkt minskas om den nya semesterveckan splittras upp på enstaka ledighetsdagar. En dylik uppdelning av den tredje semesterveckan synes dessutom endast undantagsvis vara absolut nödvändig. I de fall, då ett verkligt behov därav föreligger, torde en överenskommelse härom kunna komma till stånd. Alternativ II b) torde därför ej böra lagfästas. Vad angår alternativ I torde kunna sägas, att en semester om tre veckor om året i de flesta fallen bör skänka den enskilde arbetstagaren det största måttet av rekreation, om den utgår i ett sammanhang. Å andra sidan kan man icke bortse från, att vissa delar av näringslivet ha ett sakligt grundat intresse av att kunna förlägga den nytillkommande semesterveckan till en särskild period. Att helt lita till att detta intresse skall bli tillgodosett genom frivilliga överenskommelser torde icke låta sig göra. Ej heller synes det — när fråga är om allmän treveckorssemester — lämpligt att tilldela någon statlig myndighet rätt att förordna om delning av semestern i de fall detta skulle visa sig behövligt. Till detta kommer, att det stora flertalet arbestagare i vårt land av naturliga skäl önskar få sin semester förlagd till sommaren, vilket ju rekommenderas i lagen. Redan nu äro kommunikationsmedlen och olika slag av semesteranordningar hårt belastade under denna tid på året, och ett val av alternativ I skulle onekligen vara ägnat att allvarligt skärpa överbelastningen. Icke minst ur arbetstagarnas egen synpunkt skulle en sådan konsekvens av semesterförlängningen vara olycklig. Såsom utredningen framhållit, bör man därför i början gå fram med försiktighet, så att semesterreformen, som motses med så stora förväntningar, icke blir en besvikelse genom att möjligheterna till miljöombyte och friluftsliv sommartid försämras. Även en annan omständighet bör beaktas i detta sammanhang. Om arbetstagarna finge ovillkorlig rätt att utfå hela treveckorssemestern i ett sammanhang, kan det befaras, att arbetsgivarna i viss

utsträckning såge sig nödsakade att förlägga semestern till annan tid än sommaren. Arbetstagarna skulle i så fall icke få någon del av sin semester under den för dem gynnsammaste tiden på året. En sådan lösning skulle i regel innebära större nackdel för de anställda än om de finge två veckors sommarsemester och en veckas semester å annan tid på året.

Jag delar därför utredningens uppfattning, att alternativ II a) åtminstone f.n. innebär den lämpligaste utformningen av treveckorssemestern. Härvid förutsätter jag, att arbetsmarknadens parter förhandlingsvägen taga upp frågan om semesterns förläggning i syfte att uppnå överenskommelse om den ordning, som i varje särskilt fall så långt det är möjligt tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas berättigade intressen.

Reglerna i lagen om särbehandling från semesterförläggningssynpunkt av arbetstagare vid jordbruket m. fl. föreslogs i samband härmed slopade, under hänvisning främst till att dessa regler befarades oförmånligt påverka rekryteringen till ifrågavarande verksamhetsområde.

Andra lagutskottet anslöt sig i utlåtande (nr 28/1951) till propositionens förläggningsregler.

Riksdagen godkände utskottsutlåtandet.

I *motioner* vid *1953 års riksdag* (I: 189 och II: 230) yrkades att semesterlagens regel om rätt för arbetsgivaren att uppdela semester, som översteg tolv dagar, måtte upphävas. *Andra lagutskottet* avstyrkte emellertid motionerna, vilka ej heller bifölls av riksdagen. I en reservation till utskottets utlåtande (nr 20/1953) uttalade dock en minoritet av utskottets ledamöter sin anslutning till motionärernas uppfattning.

Vid *1954 års riksdag* togs frågan om semesterns förläggning ånyo upp i *motioner* (I: 13 och II: 16), vari framställdes yrkanden av samma innebörd som de vid 1953 års riksdag väckta motionerna. *Andra lagutskottet* avstyrkte bifall även till dessa motioner (utl. nr 44/1954), främst under hänvisning till de begränsade erfarenheterna av tillämpningen av bestämmelserna om treveckorssemester. I en reservation hemställdes emellertid att riksdagen måtte anta ett lagförslag, genom vilket arbetsgivaren betogs rätten att utan arbetstagarens samtycke dela upp semestern. Första kammaren biföll utskottets hemställan om avslag på motionerna, andra kammaren biföll reservationen. Den väckta frågan hade därmed fallit såvitt gällde 1954 års riksdag.

Även vid *1955 års riksdag* väcktes *motioner* (I: 1 samt II: 6 och 10) med samma yrkanden som upptagits i de år 1953 och 1954 väckta motionerna. *Andra lagutskottet* inhämtade över motionerna *yttranden* från Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen och Tjänstemännens centralorganisation.

Landsorganisationen och *Tjänstemännens centralorganisation* intog i huvudsak samma ståndpunkt som vid genomförandet av 1951 års lagändringar.

Svenska arbetsgivareföreningen förklarade sig ense med motionärerna om att treveckorssemestern i möjlig mån icke mot arbetstagarnas önskemål

borde uppdelas. Härvidlag måste emellertid den enskildes intressen vägas mot produktionens berättigade krav. Föreningen fogade vid sitt remissyttrande en redogörelse för en inom föreningen hösten 1954 gjord undersökning rörande semesterns förläggning åren 1953 och 1954. Uppgifter hade insamlats från företag med flera än 25 arbetare inom vissa till föreningen anslutna förbund. Svar hade inkommit från 1 588 arbetsplatser med 72 059 tjänstemän och 263 320 arbetare. Av de arbetstagare, som sålunda berörts av undersökningen, hade år 1954 19,2 procent av tjänstemännen och 35,4 procent av arbetarna varit anställda i företag, där alla arbetstagare inom respektive kategori åtnjutit tre veckors sammanhängande semester. Inom företag med 60,7 procent av tjänstemännen och 45,3 procent av arbetarna hade flertalet haft sammanhängande treveckorssemester. 6,0 procent av tjänstemännen och 10,1 procent av arbetarna hade varit anställda i företag, där ingen haft sammanhängande semester. Enligt arbetsgivareföreningen visade den sålunda verkställda utredningen klart, att arbetsgivarna i mycket begränsad omfattning använt sig av möjligheten till en uppdelning av semestern. Av de kommentarer som bifogats företagens uppgifter framgick, att uppdelning praktiskt taget endast ägde rum, då produktionstekniska skäl gjorde en uppdelning naturlig. Inom sådana branscher där det var förenligt med produktionens krav förekom ingen uppdelning. Som exempel framhöll föreningen, att inom Sveriges konfektionsindustriförbund 98,5 procent och inom Sveriges textilindustriförbund 99,6 procent av de i undersökningen ingående arbetarna år 1954 erhållit odelad treveckorssemester. I anledning av ett uttalande i en av motionerna, att erfarenheterna från arbetsmarknadsparternas förhandlingar gav anledning räkna med att arbetarnas organisationer skulle medverka till att överenskommelser om uppdelning av semestern kom till stånd i de fall, då verkligt behov därav förelåg, uttalade arbetsgivareföreningen, att därest detta antagande kom att stämma överens med den verkliga utvecklingen, lagändringen i realiteten icke skulle medföra någon förändring av redan rådande förhållanden. Emellertid syntes det orealistiskt att utgå ifrån det gjorda antagandet. Arbetstidsutredningen, i vilken samtliga parter varit representerade, hade i sitt betänkande om treveckorssemestern uttalat, att man icke kunde utgå från antagandet, att det skulle bli möjligt att få till stånd överenskommelser om delning i alla de fall, då ett verkligt behov härav förelåge. Det måste för övrigt enligt utredningen stundom vara svårt för en arbetstagarorganisation att klart bedöma detta behov. Att helt lita till frivilliga överenskommelser torde därför enligt utredningens uppfattning icke vara möjligt. Arbetstidsutredningens bedömning av förutsättningarna för överenskommelser syntes långt mera realistisk, särskilt som man måste räkna med att förhandlingarna i ett mycket stort antal fall icke skulle kunna föras med arbetstagarnas organisationer utan måste ske direkt med enskilda arbetstagare. Föreningen anförde vidare bl. a. följande.

Särskilt då det gäller våra livsviktiga exportindustrier måste en inskränkning av driftstiden få allvarliga konsekvenser för hela folkhushållet. Det är icke blott ett företagsekonomiskt utan även i högsta grad ett samhällsekonomiskt krav att produktionen inom exempelvis massaindustrin upprätthålles med minsta möjliga avbräck. Redan nu är vårt konkurrensläge gentemot utlandet i denna bransch synnerligen ogynnsamt vad drifttiden beträffar. För närvarande föranleder semestern genomsnittligt två veckors driftsstopp inom massaindustrin. Detta kan åstadkommas med en rimlig spridning av den tredje semesterveckan. Därest sammanhängande treveckorssemester skulle genomföras kunde möjligen ett utvidgat driftsstopp undvikas genom utspridande av semestrarna över hela året, något som emellertid icke är realistiskt att tänka sig. Med hänsyn till rådande arbetskraftssituation med särskilt utpräglad brist på yrkesarbetare, blir ytterligare en veckas driftsstopp nödvändigt. En sammanhängande treveckorssemester skulle sålunda medföra bortfall av ytterligare en veckas massaproduktion, representerande ett värde av inemot 40 miljoner kr. Samma förhållande skulle uppstå även inom andra områden.

Vissa branscher ha sin högkonjunktur under sommaren. Detta gäller t.ex. sågverksbranschen. Även här skulle ett tre veckors driftsstopp under sommaren ha ytterst ogynnsamma ekonomiska verkningar. Jämväl många servicenäringar såsom trafiknäringen och bilreparationsbranschen ha sin största arbetsbelastning under sommaren. En sammanhängande semester inom dessa branscher skulle medföra stora olägenheter för allmänheten.

Det må även nämnas, att vissa typer av företag lida ett i högsta grad oproportionerligt avbräck i produktionen vid driftsstopp. Detta gäller särskilt företag med ugnsdrift, där det i vissa fall åtgår en eller flera veckor för såväl släckning som igångkörning av ugnarna. Genom möjlighet att dela semestern kunna dylika företag nu utan oskälig utspridning av densamma helt undvika driftsstopp. Ett tvång att förlägga semestern i ett sammanhang skulle vid nuvarande brist på arbetskraft nödvändiggöra driftsstopp, vilket i vissa fall skulle medföra bortfall av betydligt mera än tre veckors produktion.

I utlåtande med anledning av motionerna (nr 25/1955) framhöll *andra lagutskottet*, att nu så lång tid fick anses ha förflutit sedan tillkomsten av hithörande regler att spörsmålet om uppdelning av semester borde upptagas till prövning på grundval av gjorda erfarenheter. Utskottet, som därför förordade en utredning i ämnet, framhöll bl.a. följande.

Ett viktigt spörsmål blir här, om erfarenheterna ger vid handen eller om det eljest kan befaras, att ett tillmötesgående av kravet på en odelad semester kan väntas leda till att semestern i ökad utsträckning förlägges till annan tid än sommaren. En sådan konsekvens vore enligt utskottets mening för de berörda arbetstagarna en större nackdel än om de finge två veckors sommarsemester och en veckas vintersemester. En annan fråga som måste lösas är, om en rätt för arbetstagaren att påfordra odelad semester bör gälla även i de fall då semestertiden överstiger tre veckor. Vid ett avgörande av frågan i den av motionärerna önskade riktningen bör också närmare uppmärksammas i vilken utsträckning man kan räkna med att överenskommelser om en uppdelning av semestern, där detta är betingat av produktionstekniska intressen, kan väntas bli genomförd under medverkan av arbetstagarorganisationerna.

Riksdagen biföll utskottets hemställan om utredning i frågan, varom riksdagen i skrivelse underrättade Kungl. Maj:t.

Med anledning härav upprättades inom *socialdepartementet* en *promemoria,* vari bl. a. uttalades följande.

Det är att märka, att reglerna om uppdelning av semester tillskapades i samband med att treveckorssemestern infördes i vårt land, alltså vid en tidpunkt då verkningarna av den förlängda semestern ännu inte kunde med full säkerhet överblickas. Visserligen förelåg i stort sett enighet om att det i och för sig var önskvärt att utsträcka den lagfästa semestern från två till tre veckor om året, men från skilda håll — särskilt från näringslivets företrädare — hävdades, att reformen t.v. borde ställas på framtiden med hänsyn till de negativa verkningar på produktionen, som en allmän treveckorssemester skulle komma att medföra i det då rådande tidsläget. Då reformen trots dessa invändningar ansågs böra genomföras, är det naturligt, att statsmakterna var angelägna om att ge den en sådan utformning, att minsta möjliga rubbningar uppstod för näringslivet utan att likväl syftet med reformen äventyrades. Mot denna bakgrund bör man se den lagregel, som nu är föremål för diskussion och som ger arbetsgivaren rätt att utan samtycke av arbetstagaren dela hans semester i två perioder.

I promemorian framhölls, att näringslivet nu fick anses ha anpassat sig efter treveckorssemestern, och att de svårigheter som inom vissa grenar funnits under övergångstiden, torde ha övervunnits. Med hänsyn därtill ansågs tiden inne för en återgång till de principer, vilka under tvåveckorssemesterns tid gällt rörande semesterns förläggning. Detta innebar att när överenskommelse i enskilt fall ej kunde träffas, bestämmanderätten fördelades mellan arbetsgivare och arbetstagare på det sättet, att den förre avgjorde *när* semestern skulle utgå och den senare om den skulle utgå *i ett sammanhang.* I promemorian föreslogs därför slopande av regeln om rätt för arbetsgivaren att utan arbetstagarens medgivande besluta om semesterns uppdelning.

Över departementspromemorian avgavs efter remiss *yttranden* av bl. a. *Svenska arbetsgivareföreningen* och *Landsorganisationen.* Arbetsgivareföreningen framhöll bl.a. följande.

I promemorian medgives, att det måste inträffa fall, då enighet icke skulle kunna uppnås mellan parterna. Situationen vore väl då vanligen den, framhålles det, att parterna hade olika uppfattningar huruvida det av produktionstekniska eller företagsekonomiska skäl förelåge ett verkligt behov att dela semestern. Dessa produktionstekniska och företagsekonomiska frågor skulle enligt utredningens förslag i sista hand komma att avgöras av arbetstagarparten, en för den svenska arbetsmarknaden främmande princip, som föreningen bestämt motsätter sig. Till det anförda kommer även den synpunkten, att därest en uppdelning av semestern mot vissa arbetstagares vilja skulle komma till stånd under organisationernas medverkan, något väsentligt i förhållande till nuvarande ordning icke skulle vara vunnet för dem genom lagändringen.

Landsorganisationen fann i sitt tillstyrkande yttrande visserligen obestridligt, att i vissa fall produktionstekniska svårigheter kunde möta för en förläggning av treveckorssemestern i ett sammanhang. Organisationen sade sig emellertid ej hysa någon tvekan om att i sådana fall överenskommelse om uppdelning skulle kunna åvägabringas.

Kungl. Maj:t framlade i *proposition* nr 136 till *1956 års riksdag* förslag till sådan ändring i semesterlagen, vilken förordats i departementspromemorian. Härvid anförde *departementschefen* bl.a. följande.

Under förarbetena till lagstiftningen om treveckorssemestern framhölls från arbetsgivarsidan, att semestern ofta skulle komma att utgå i ett sammanhang även om arbetsgivaren erhölle rätt att uppdela densamma. Å andra sidan förklarade sig arbetstagarnas organisationer villiga att medverka till delning av semestern då så kunde visa sig nödvändigt med hänsyn till förhållandena inom yrket. Den av arbetsgivareföreningen verkställda utredningen visar, att arbetsgivarna endast i begränsad omfattning använt sig av möjligheten att uppdela semestern samt i de fall, där uppdelning kommit till stånd, arbetstagarna i stor utsträckning samtyckt därtill. De förhoppningar, som vid treveckorssemesterns införande hystes om att parterna skulle lyckas att i samförstånd lösa frågan hur semestern borde utgå, har alltså inte kommit på skam. Anledning saknas att antaga annat än att parterna även i fortsättningen skall göra sitt bästa för att uppnå enighet i detta avseende. För arbetsgivarsidan finns härvid särskild anledning att taga fasta på Landsorganisationens uttalande att överenskommelse om uppdelning av semestern utan tvekan skall kunna åvägabringas i fall, då produktionstekniska svårigheter kan möta för förläggning av treveckorssemestern i en följd.

De betänkligheter, som anförts mot att upphäva arbetsgivarens rätt att ensidigt uppdela semestern, grundar sig bl.a. därpå att de enskilda företagens behov förmenas inte kunna bli beaktade vid generella uppgörelser mellan arbetsmarknadsorganisationerna och att enskilda arbetstagare förmodas kunna omöjliggöra en rationell semesterförläggning för ett helt företag genom att vägra att gå med på en uppdelning av semestern. Det har även sagts. att arbetsgivarna genom en lagstiftning av föreslaget innehåll skulle komma i ett sämre utgångsläge när det gäller förhandlingar om delning av semestern. För egen del anser jag att vid diskussionen i hithörande frågor alltför litet beaktats, att arbetsgivaren alltjämt skulle ha kvar sin rätt att bestämma den tid under året, då semestern skall utgå. Visserligen innehåller lagen en rekommendation till arbetsgivaren att, om arbetstagaren ej begär annat, såvitt möjligt förlägga semestern till sommartid. Denna rekommendation bör kvarstå och följas i all den utsträckning det är görligt. Men om arbetstagaren gör anspråk på odelad sommarsemester och arbetsgivaren med hänsyn till förhållandena inom yrket inte kan tillmötesgå detta anspråk, kan rekommendationen givetvis inte följas. Häri ligger ett förhandlingsargument av icke ringa styrka. De allra flesta arbetstagarna lär nämligen finna det med sina intressen mest förenligt att i dylikt fall gå med på en uppdelning, som tillförsäkrar den huvuddelen av semestern på sommaren och återstoden på annan tid.

Den regel, som ger arbetsgivaren rätt att utan samtycke av arbetstagaren uppdela semestern, kan sägas ha karaktär av en försöksanordning, som av försiktighetsskäl vidtagits i avbidan på att erfarenheter skulle vinnas rörande treveckorssemesterns verkningar. Att bibehålla ifrågavarande regel längre än som är nödvändigt skulle enligt mitt bedömande vara ägnat att skapa onödig irritation på arbetsmarknaden. Förutsättningarna för att få till stånd överenskommelser rörande uppdelning av semestern i fall, där verkliga skäl av produktionsteknisk eller jämförlig art talar därför, är såvitt jag kan finna så goda, att regeln utan olägenheter nu bör kunna upphävas. Med hänsyn till att parterna på arbetsmarknaden under den tid som förflutit sedan treveckorssemestern infördes visat stor beredvillighet att tillmötesgå varandras önskemål om semesterns förläggning, kan det inte förväntas, att en dylik lagändring skall få några mera vittgående följder.

För det fall att avtal träffats om längre semester än den lagstadgade — dvs. längre än tre veckor — föreslogs den föreskriften i lagen, att vad som av semestern översteg 18 dagar skulle få av arbetsgivaren utläggas som en särskild semesterperiod. Departementschefen anförde härvid:

I och för sig anser jag, att arbetsgivarsidan vid ingående av avtal, som tillförsäkrar arbetstagarna längre semester än den lagstadgade, har väl så goda möjligheter att betinga sig rätt till delning av semestern som när det gäller att träffa överenskommelse om uppdelning av semester av den längd, som föreskrives i semesterlagen. Behovet av en lagbestämmelse av nyss anfört innehåll kan därför synas mindre framträdande. Det är emellertid uppenbart, att arbetsgivarens intresse av att kunna dela semestern är större ju längre semestertiden är. Om parterna inte träffat avtal om annat ligger det därför nära till hands att antaga, att arbetsgivaren förutsatt att han skulle äga rätt att uppdela semestern.

Departementschefen uttalade härefter till frågan huruvida arbetsförhållandena inom jordbruk och sjöfart motiverade undantag från den föreslagna lagändringen, att en sämre ställning i semesterhänseende för de anställda inom dessa grenar av näringslivet i längden måste påverka rekryteringen ofördelaktigt och därmed bidraga till utflyttningen från landsbygden. Sådana undantagsregler borde därför icke komma i fråga om icke synnerligen starka skäl förelåg därför, något som ej bedömdes vara fallet inom dessa verksamhetsgrenar.

Andra lagutskottets majoritet tillstyrkte att reglerna om arbetsgivarens rätt att ensidigt dela upp semestern slopades (utl. nr 32/1956). Reservanter uttalade sig för ett bibehållande av de gällande reglerna eller för att, i de fall då överenskommelse om semesterns förläggning ej kunde träffas, arbetarskyddsstyrelsen skulle äga besluta om uppdelning, i den mån så prövades påkallat av driftstekniska, företagsekonomiska eller samhällsekonomiska skäl eller eljest av hänsyn till allmänhetens berättigade intressen.

Riksdagen följde utskottets majoritet och antog det framlagda förslaget till lagändring.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser

I viss utsträckning förekommer att parterna i kollektivavtal träffar överenskommelser rörande semesterns förläggning. Dessa överenskommelser har stundom den innebörden, att arbetsgivaren erhåller rätt att självständigt göra en uppdelning av semestern, i sådana fall så gott som undantagslöst på det sättet, att två semesterveckor förlägges i en följd till sommartid och den tredje semesterveckan till annan årstid. Å andra sidan finnes i åtskilliga avtal föreskrifter, som verkar inskränkande på arbetsgivarens frihet i fråga om förläggningen därigenom att de stipulerar en ovillkorlig skyldighet att ge hela semestern under sommartid. Slutligen innehåller riksavtalen ej sällan såvitt nu är i fråga endast bestämmelsen att överenskommelser beträffande förläggningen får träffas lokalt.

Överenskommelser av innebörd att arbetsgivaren får dela upp semester

för sina anställda återfinnes främst inom sådana näringsgrenar, där verksamheten har sin tyngdpunkt förlagd till sommaren eller där verksamheten väsentligen är inriktad på service åt allmänheten. Rätt för arbetsgivaren att ensidigt besluta om delning av semestern på sätt ovan antytts föreligger sålunda enligt riksavtalen för jordbruket och trädgårdsnäringen, för vissa delar av livsmedelsbranschen, för bryggerier och kvarnindustri, för hotell, restauranger, bagerier och konditorier. Samma förhållande gäller för vissa grupper av arbetstagare inom oljeförsörjningen, vid anläggningsarbetena och för arbetstagare i bil- och busstrafik liksom även för vissa anställda inom nöjesbranschen. Vid sidan av riksavtalens delningsregler finnes i lokala överenskommelser i betydande utsträckning föreskrifter av ungefär samma innehåll. Detta är exempelvis fallet vid företag inom vissa industrier med kontinuerlig drift, exempelvis vid järnbruk och massafabriker. På handelns område är det även vanligt att parterna träffar lokala överenskommelser av detta slag. Riksavtalen mellan Handelns arbetsgivareorganisation och Handelsanställdas förbund anses skapa förutsättningar härför genom bestämmelsen, att semestern »såvitt möjligt» skall förläggas under månaderna maj—september.

Inom de industrigrenar, där riksavtalen bereder arbetsgivaren en självständig delningsrätt, synes avtalen härvidlag ha haft samma innebörd alltsedan tiden före den lagändring år 1956, vilken innebar att arbetsgivaren förlorade sin på lagen grundade rätt att dela upp semestern. I vissa andra fall, exempelvis inom byggnadsindustrin samt pappers- och massaindustrierna, medförde lagändringen däremot att dessförinnan i avtalen inskrivna uttryckliga delningsregler föll bort. I ett fall — i riksavtalet för chokladindustrin — fick arbetsgivaren efter år 1956 behålla delningsrätten på sådana arbetsplatser där uppdelning förekommit nämnda år, i övrigt icke.

I vissa avtal modifieras uppdelnings- och förläggningsrätten genom förbehåll i avtalstexten. I riksavtalen för jordbruket och trädgårdsodlingen stipuleras exempelvis följande: »Semestern skall — där så utan olägenhet kan ske — utgå i ett sammanhang, såvida icke överenskommelser om annan ordning träffas med arbetaren. Överstiger semestertiden 12 dagar och möter det olägenheter att förlägga hela semestern i ett sammanhang må dock semestern förläggas till två skilda perioder, av vilka den ena utgör minst 12 dagar. — Arbetsgivaren äger bestämma när semester skall utgå, dock bör semestern, om arbetaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. I de fall arbetsgivaren uppdelat semestern, skall den längre perioden om 12 dagar förläggas till tiden 15 maj—15 september, om arbetaren icke annat begär.»

Särskilda undersökningar

Såsom tidigare antytts utgör frågan om semesterns förläggning vid en utsträckning av den lagstadgade semestertidens längd till fyra veckor ett

av de viktigaste spörsmål, som anförtrotts kommittén. I likhet med arbetstidsutredningen vid dess fullgörande av utredningsuppdraget beträffande treveckorssemestern har kommittén ansett sig böra bereda *arbetsmarknadens organisationer* tillfälle att framföra sina synpunkter på frågan om *fyraveckorssemesterns förläggning*. Kommittén har därför genom en enkät inhämtat organisationernas uppfattning om den lämpligaste utformningen av den längre semestern och anser sig härigenom ha fått en tämligen allsidig bild av de önskemål och problem, som i skilda hänseenden är förknippade med förläggningsfrågan på semesterlagens område.

På initiativ av Svenska arbetsgivareföreningen vidtog Industriens utredningsinstitut vid utredningsarbetet i fråga om treveckorssemestern en undersökning beträffande de ekonomiska verkningarna av en sådan semester. Undersökningen tillgick i huvudsak så att företag sysselsättande minst 50 arbetare inom föreningens förbund tillfrågades dels beträffande redan tillämpad semesterordning, dels beträffande den sannolika semesterordningen vid tre veckors semester. Vid besvarandet av frågor om verkningarna av den längre semestern fick företagen emellertid utgå från det alternativ av vissa uppräknade för semesterns förläggning, som i det enskilda fallet föreföll dem lämpligast. Den ene arbetsgivaren kunde sålunda göra sina beräkningar av produktionsbortfall eller kostnadsökningar till följd av den längre semestern med utgångspunkt från att det lämpligaste för produktionen vid hans företag vore att samtliga tre semesterveckor uttogs i ett sammanhang gemensamt för alla anställda (alt. I), medan den andra arbetsgivaren måhända kunde göra motsvarande kalkyl med tanke på att de anställda endast skulle ha två veckors sammanhängande semester på sommaren och den tredje semesterveckan förlagd till annan tid (alt. IIa). En tredje arbetsgivare räknade måhända med att dela upp den nytillkommande semesterveckan i enstaka ledighetsdagar (alt. IIb).

På grund av undersökningens uppläggning kunde institutet visserligen göra en tämligen tillfredsställande prognos beträffande den vid olika driftsformer *genomsnittliga* ekonomiska minimiverkan av en semesterförlängning med en vecka, men undersökningen gav helt naturligt icke någon tillförlitlig ledning för bedömande av vilka avvikelser härifrån som kunde bli följden vid valet av ett visst förläggningsalternativ framför de övriga.

Inom kommittén har från arbetsgivarhåll hävdats, att ett bibehållande av gällande regler för semesterns förläggning vid en förlängning av den lagstadgade semestern skulle innebära särskilt stora påfrestningar inom vissa områden av näringslivet, där verksamheten är koncentrerad till sommarhalvåret eller är inriktad på att tillgodose serviceändamål, samt inom industri med kontinuerlig drift och exportnäringar. Industriens utredningsinstitut har verkställt en mindre undersökning beträffande *inverkan av en förlängning av semestern* till fyra veckor *vid skilda alternativ för semesterns förläggning*. Denna undersökning har på grund av tidsbrist omfattat

endast industri med kontinuerlig drift och har med hänsyn till frågeställningarnas komplicerade och hypotetiska karaktär endast gällt ett mindre antal företag. Undersökningen kan emellertid i viss mening sägas komplettera den i samband med treveckorssemesterns införande vidtagna undersökningen.

Här följer en närmare redogörelse för de båda undersökningar som sålunda företagits i samband med utredningsarbetet — kommitténs enkät till arbetsmarknadens organisationer samt Industriens utredningsinstituts undersökning om verkningarna för viss industri av en semesterförlängning vid skilda förläggningsalternativ.

Kommitténs enkät beträffande utformningen av en eventuell fyraveckorssemester

Enkäten riktades till följande organisationer, nämligen Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation, Domänstyrelsen, Föreningen skogsarbeten, Handelns arbetsgivareorganisation, Kooperationens förhandlingsorganisation, Riksförbundet landsbygdens folk, Statens avtalsnämnd, Svenska lantarbetsgivareföreningen, Svenska landskommunernas förbund, Svenska landstingsförbundet, Svenska stadsförbundet, Sveriges hantverks- och industriorganisation, Sveriges redareförening samt Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening.

Varje organisation tillskrevs med förfrågan vilketdera av följande alternativ för förläggning av en eventuell fjärde semestervecka, som för dess del vore att föredraga, varvid framhölls att alt. 4. ej stod i motsättning till de övriga alternativen.

Alt. 1. Anser Ni att fyraveckorssemestern, om annat ej överenskommes, skall förläggas i ett sammanhang?

Alt. 2. Anser Ni att arbetsgivaren bör ha rätt att utan arbetstagarens medgivande uppdela fyraveckorssemestern i två perioder, av vilka den ena skall vara minst 18 dagar?

Alt. 3. Anser Ni att arbetsgivaren bör ha rätt att utan arbetstagarens medgivande uppdela fyraveckorssemestern så, att en sammanhängande period utgöres av minst 18 dagar, under det att överskjutande semester utlägges i form av enstaka dagar?

Alt. 4. Anser Ni att semesterlagen bör lämna möjlighet åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal bestämma att den fjärde semesterveckan utbytes mot en motsvarande allmän förkortning av abetstiden?

Samtliga tillfrågade organisationer har utlåtit sig med anledning av enkäten. Därvid har Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation samt Sveriges hantverks- och industriorganisation inhämtat yttranden från anslutna förbund och föreningar, vilka yttranden åtminstone delvis redovisats i samband med huvudorganisationernas enkätsvar.

En genomgång av de inkomna yttrandena kan helt allmänt sägas ge vid handen, att tydliga motsättningar föreligger mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressena i fråga om förläggningen av en fjärde semestervecka. Från arbetsgivarhåll framhålles sålunda, att produktionens intressen kräver att arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke får dela upp semestertiden för den anställde (alt. 2 eller 3). Svenska arbetsgivareföreningen — jämte flera anslutna förbund — samt vissa andra arbetsgivarorganisationer har härvid föreslagit, att rätten att uppdela semestern borde avse all semestertid utöver tolv dagar, sålunda ej blott den fjärde utan även den tredje semesterveckan. Som bakgrund till att alt. 1. avvisas har från arbetsgivarhåll hävdats, att syftet med en eventuell fjärde semestervecka ej kan anses ligga i något ökat behov av rekreation utan endast är att på visst sätt uttaga en standardhöjning, och att därför frågan om den fjärde veckan bör bedömas i det sammanhang som hela arbetstidskomplexet utgör.

Från arbetstagarsidan har å andra sidan framhållits, att en delad semester från såväl rekreationssynpunkt som av ekonomiska skäl ter sig mindre lämplig för de anställda. Det övervägande antalet arbetstagarorganisationer har därför föreslagit, att semestern även sedan en fjärde semestervecka tillkommit skall få uttagas i ett sammanhang (alt. 1), varjämte alt. 2 och 3 avvisats.

I fråga om alt. 4 — som ju ej står i motsättning till något av övriga i kommitténs skrivelse upptagna alternativ — har intresse uttalats från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll, mer deciderat dock av arbetsgivarorganisationerna. Flera av dessa har härvidlag — i linje med uppfattningen att här ej längre vore fråga om att skydda något socialt intresse — ansett önskvärt att avtalsfriheten i fråga om semesterns förläggning vidgades därhän att semester efter överenskommelse i kollektivavtal kunde utbytas mot arbetstidsförkortning. Även vissa arbetstagarorganisationer, speciellt sådana inom vars områden redan nu i betydande utsträckning överenskommelser om särskild semesterförläggning förekommer, har uttalat sig positivt till frågan i alt. 4. men då i allmänhet sett detta alternativ som ett komplement till alt. 1. Tanken skulle alltså vara, att om vederbörande ej kunde komma överens om semesterns förläggning (inkluderande ett ev. byte mot arbetstidsförkortning), alla fyra semesterveckorna skulle utgå i ett sammanhang.

Även kritiska röster har höjts i fråga om alt. 4. Vissa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har framhållit, att semester och arbetstidsförkortning ej lämpligen bör blandas samman, varjämte från flera håll gjorts gällande, att det skulle stöta på tekniska svårigheter beträffande semesterlöneberäkningen, om semestern fick utgå i form av förkortad daglig arbetstid.

I det följande redovisas närmare de tillfrågade organisationernas synpunkter. Först lämnas en översikt av arbetsgivarorganisationernas ståndpunkter, därefter arbetstagarorganisationernas.

Arbetsgivarsidan

Svenska arbetsgivareföreningen har sammanfattat sina synpunkter på frågan om semesterförläggningen på följande sätt.

1. Frågan om förutsättningarna för genomförande av en fjärde semestervecka bör av kommittén behandlas i det större sammanhang som hela arbetstidskomplexet utgör.
2. En given grundregel bör vara, att avtal om en viss förläggning av semestern skall få träffas utan hinder i lagen. — — —
3. Arbetsgivaren bör ha rätt att i fråga om den semester, som överstiger 12 dagar (två veckor), utlägga semestern efter eget bestämmande.
4. Under alla förhållanden bör arbetsgivaren ha dylik bestämmanderätt i fråga om den semester, som överstiger 18 dagar (tre veckor).
5. Därjämte bör arbetsgivaren ha självständig rätt att uppdela semestern i två perioder utan att vara bunden till viss längd beträffande någon period.
6. Lagens bestämmelser om förläggning av semestern till sommartid bör utgå.

Föreningen har till närmare utveckling av dessa synpunkter inledningsvis framhållit, att gränsdragningen mellan semesterfrågor och övriga arbetstidsfrågor blivit allt svårare att upprätthålla, särskilt sedan genomförandet av 45-timmarsveckan föranlett friläggande av hela arbetsdagar. Frågan om semesterns längd och förläggning måste därför enligt föreningens mening anses utgöra en del av hela arbetstidskomplexet och bedömas mot bakgrund härav. Föreningen har vidare anfört följande.

En väsentlig nackdel med att bryta ut en del av den större frågan är att vissa faktorer av betydelse, när det gäller arbetstiden, icke kan beaktas på ett naturligt sätt. Behovet av bibehållen eller förlängd driftstid gör sig allt starkare gällande med hänsyn till medborgarnas berättigade anspråk på service och med hänsyn till det ökade värdet av produktionsanläggningar och utrustning. Gällande regler angående övertid, nattarbete och dylikt har tillkommit, då arbetstids- och semesterreglerna var utformade på ett helt annat sätt än vad som nu är fallet eller ifrågasättes. Likaså kan framhållas att önskemålen om en fortsatt kalenderreform, syftande till en lämpligare förläggning av vissa helgdagar, har fått ökad aktualitet genom den allmänna utvecklingen beträffande arbetstiden.

Föreningen har härefter gjort gällande att en fjärde semestervecka enligt dess mening ej kan motiveras av hälsoskäl utan måste betraktas uteslutande som ett sätt att tillgodogöra sig en standardhöjning. I samband härmed har framhållits att lagens bestämmelser om semesterns förläggning — till begränsande av produktionsbortfallet vid en förlängning av semestern — bör utformas så att varierande produktionsbetingelser inom olika branscher och företag vederbörligen beaktas. Föreningen har härvidlag anfört följande.

I första hand är det naturligtvis oundgängligen nödvändigt, att den avtalsfrihet, som för närvarande föreligger beträffande förläggning av semestern bibehålles. I största utsträckning förhåller det sig obestridligen så, att vederbörande parter själva bäst förstår och är ägnade att taga ansvaret för en rationell förläggning av såväl arbetstid som semesterledighet. I överensstämmelse med denna avtalsfrihet och med åberopande av grundsynen att en ytterligare ökning av den lagstadgade semestern är ett sätt att taga ut standardökningen anser föreningen, att även den

i remisskrivelsens alternativ 4 angivna möjligheten att genom kollektivavtal förlägga den fjärde semesterveckan såsom en allmän betald arbetstidsförkortning bör förefinnas. I den mån två kollektivavtalsparter är överens om en sådan enligt deras mening lämplig förläggning, finns det icke något skäl varför en tvingande semesterlagsregel skulle lägga hinder i vägen härför.

Efter att sålunda ha uttalat sitt stöd åt alt. 4 har föreningen besvarat frågan om arbetsgivarens rätt att dela upp semestern för de anställda. Föreningen har förklarat, att även om stor frihet i princip bör finnas för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera semesterfrågorna, det likväl är nödvändigt att den enskilde arbetsgivaren har en på lagen grundad rätt att utan arbetstagarens medgivande dela upp semestern (komb. av alt. 2 eller 3 med 4). En ovillkorlig rätt att få ut hela semestern i ett sammanhang kunde nämligen tänkas äventyra den eftersträvade standardhöjningen genom att produktions- och försäljningsmöjligheterna vid driftsinskränkning betydligt reducerades. Inom åtskilliga kapitalkrävande branscher, vilka i stor utsträckning arbetar på export, exempelvis pappers- och massaindustrierna, fick ett driftsstopp på fyra veckor anses helt orimligt, och inom transportväsendet och vid annan serviceverksamhet måste ett sådant anses oförenligt med allmänhetens krav på fortlöpande betjäning. Föreningen har vidare anfört.

Såvitt alltså nu angår de i remisskrivelsen angivna alternativen 1—3 leder vad redan sagts till ståndpunkten att alternativ 1 är orealistiskt. Det kan tilläggas att samtliga till föreningen hörande förbund bestämt avstyrkt alternativet. Vad därefter gäller synpunkter på valet mellan alternativ 2 och 3 synes sistnämnda alternativ avgjort vara att föredraga. Detta alternativ kan ju i sig självt sägas innefatta alternativ 2, eftersom alternativ 3 medger möjlighet för arbetsgivaren att utlägga den fjärde semesterveckan i en period. Det väsentliga från arbetsgivarsynpunkt är emellertid, att alternativ 3 även ger arbetsgivaren möjlighet att, om han så finner lämpligt, utlägga den fjärde semesterveckan i form av enstaka dagar. Denna frihet skulle kunna utnyttjas till att frilägga så kallade håldagar och andra mindre värdefulla dagar, ävensom till att utöka antalet fria lördagar. För de anställdas del skulle samtidigt viss sammanhängande ledighet uppkomma och möjligheterna att vid helger och veckoslut företaga längre resor och att utnyttja fritidsanläggningar av olika slag därigenom ökas.

Föreningen har härefter gått ett steg vidare och förklarat, att den sålunda förordade rätten för arbetsgivaren att utlägga den fjärde semesterveckan i form av enstaka dagar torde kunna utsträckas enligt följande.

Ökningen som sådan från en lagstadgad treveckorsledighet till en lagstadgad fyraveckorsledighet synes vara skäl nog för att den angivna bestämmanderätten bör gälla två veckor. Detta skulle alltså innebära, att arbetstagarna hade en ovillkorlig rätt att i ett sammanhang erhålla två veckors ledighet och att arbetsgivaren hade bestämmanderätten beträffande de två återstående veckorna.

Skulle kommittén icke finna detta förslag möjligt, anser föreningen, att den ovan som alternativ 3 angivna förläggningsrätten under alla förhållanden bör kompletteras med ett ytterligare alternativ av innebörd att arbetsgivaren alltid har rätt att uppdela semestern i två perioder utan att därvid vara bunden av viss längd beträf-

fande någon period. Arbetsgivaren skulle sålunda ha självständig rätt att utnyttja antingen detta alternativ eller det som nummer 3 rubricerade.

De i Svenska arbetsgivareföreningens utlåtande anförda synpunkterna återfinnes i betydande utsträckning i de yttranden beträffande förläggningsfrågor, som de till föreningen anslutna organisationerna tillställt föreningen och ur vilka utdrag delgivits kommittén. Flertalet anslutna organisationer synes sålunda önska att lagen ger möjlighet till semesterförläggning enligt alternativen 3 och 4. Åtskilliga förbund, såsom Bryggeriarbetsgivareförbundet, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger, Livsmedelsbranschens arbetsgivareförbund, Pappersmasseförbundet och Sågverksförbundet har emellertid härvid klart uttalat sig för en begränsning av den semesterperiod, som arbetstagaren ovillkorligen skulle äga rätt att få ut i ett sammanhang, till tolv dagar. Sveriges verkstadsförening har föreslagit en motsvarande begränsning till 15 dagar. Samtliga nyss anförda organisationer — med något enstaka undantag — har till stöd för sin uppfattning åberopat praxis inom vederbörande branscher, där sålunda varit vanligt att endast två semesterveckor uttagits i ett sammanhang.

Svenska arbetsgivareföreningen har åberopat sig på bl. a. följande yttranden av anslutna organisationer.

Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger:
Hotell- och restaurangbranschen har med sin utpräglade serviceverksamhet speciella svårigheter i fråga om förläggning av de anställdas semestrar. Då verksamheten ofta kulminerar under den tid andra fack har sina semestrar kan stängning för gemensamma semestrar regelmässigt inte ske och man har överhuvudtaget svårt att förlägga semestrarna till den allmänna semestertiden. Det är därför ett angeläget önskemål dels att ytterligare inskränkningar inte görs i arbetsgivarens principiella rätt att besluta om förläggning under året av den anställdes semester dels ock att största möjliga frihet ges åt företagen i fråga om semesterns uppdelning.

Sveriges pappersbruksförbund:
En utökning av semesterns längd skulle försvåra möjligheterna att värna driftstiden. Det är därför angeläget att arbetsgivaren beredes bästa möjliga förutsättningar i fråga om fyraveckorssemesterns förläggning och uppdelning. Det torde härvidlag vara särskilt angeläget att nuvarande möjligheter att träffa lokala överenskommelser om lämplig uppdelning och förläggning av semesterledigheterna för personalen icke försämras. Under hittillsvarande förhållanden har vid medlemsföretag av vårt förbund ofta kunnat träffas överenskommelser om uppdelning och spridning av semesterledigheterna på sådant sätt att driftsuppehåll i några fall helt kunnat undvikas sommartid och i flera fall kunnat inskränkas till stopp omfattande endast en eller två veckor. Om så skall bliva möjligt även efter införandet av fyraveckorssemestern torde detta förutsätta att lagen, därest överenskommelse icke kan träffas, i sista hand ger arbetsgivarparten rätt att ensidigt bestämma över den tillkommande fjärde semesterveckans förläggning till tiden under kalenderåret samt om dess event. uppdelning och utläggning i form av enskilda dagar.

Pappersmasseförbundet:
För svensk massaindustri, som genom övergång till kontinuerlig drift kunnat väsentligt öka sin internationella konkurrenskraft, skulle olämpligt utformade se-

mesterregler medföra kraftiga produktionsförluster. Under 1960 producerades inemot 100 000 ton massa per vecka till ett produktionsvärde av ca 60 miljoner kronor. En odelbar fyraveckorssemester skulle medföra mer än en veckas produktionsbortfall.

Södra Sveriges stuvareförbund:

Inom denna bransch måste arbetskraft finnas tillgänglig så länge sjötrafik pågår över hamnarna och någon möjlighet att genomföra ett system motsvarande industrins driftsavbrott vid semester finnes inte. Det är emellertid klart, att arbetarna vill ha semestern förlagd till sommarmånaderna, och redan med nu gällande tre veckors semester uppstår betydande problem därigenom, att semestern måste förläggas i en följd. Skulle fyra veckors semester genomföras och med tvingande verkan utläggas i ett sammanhang, skulle problemet förstoras. Antingen skulle arbetsgivaren tvingas förlägga semestern under större del av året än hittills, vilket skulle leda till att arbetarna blev missnöjda, eller också skulle man tvingas till att låta större delar av arbetsstyrkan vara frånvarande samtidigt under sommaren, vilket skulle kunna medföra, att stuveriföretagen skulle få svårt att tillfredsställa trafikanternas berättigade krav att erhålla arbetskraft. Vid en eventuell lagstiftning om fyra veckors semester anser förbundet därför att det är ytterst angeläget, att lagen utformas så, att arbetsgivaren äger rätt att utan arbetstagarens medgivande uppdela semestern på något sätt. Ett sätt vore att följa alternativ 3 i 1960 års semesterkommittés skrivelse. Härvid skulle det nämligen bli möjligt att utlägga den fjärde semesterveckan vid sådana tillfällen, då temporära begränsningar i trafiken förekomma.

Arbetsgivarorganisationerna inom *skogsindustrin* har framhållit att en semesterförläggning enligt alt. 1 i kommitténs skrivelse framstod som synnerligen olämplig för skogsbrukets del medan däremot alt. 2 och 3 syntes lämpligare, bäst måhända alt. 3. *Föreningen Skogsarbeten* samt *Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening* har som stöd för sin uppfattning anfört bl. a. följande.

Med hänsyn till såväl biologiska och klimatologiska som tekniska och därmed också ekonomiska skäl utgör sommarhalvåret en värdefull arbetstid. Skogsvårdsarbeten såsom plantering, sådd och hyggesbränning äro med hänsyn till sin tidsmässiga förläggning starkt bundna av biologiska och klimatologiska faktorer. Röjnings-, diknings-, vägbyggnads- m.fl. arbeten liksom också i väsentlig omfattning avverkningsarbeten och terrängtransporter böra av tekniska skäl med fördel utföras under sommarhalvåret. Flottnings-, sorterings- och flottläggningsarbete äro av naturliga skäl helt koncentrerade till sommarmånaderna. Redan nuvarande bestämmelser om en sammanhängande ledighet av tre veckor ha under dessa förhållanden i vissa fall varit besvärande. Visserligen äger arbetsgivaren rätt att bestämma när under året semester skall utgå. En strävan att tillmötesgå arbetstagarnas önskemål leder dock i praktiken till en stark koncentration av semesterns förläggning sommartid.

Föreningen har vidare anfört, att den i det följande alternativet uttalade tanken, att kollektivavtalsparterna skulle ges möjlighet att byta ut semester mot allmän arbetstidsförkortning syntes dem väl förenlig med de av föreningarna anförda synpunkterna beträffande anpassbarhet och hänsynstagande till skiftande förhållanden på olika arbetsområden.

Handelns arbetsgivareorganisation har i sitt yttrande framhållit, att det inom handeln och därmed besläktade servicenäringar ej ges möjlighet att bereda de anställda sammanhängande semester genom att driften nedlägges under semestertiden, eftersom de på handeln ankommande servicefunktionerna måste utföras kontinuerligt. Då svårigheterna att sommartid erhålla semestervikarier är påfallande stora har resultatet enligt organisationen blivit att sammanhängande semestrar om tre veckor endast undantagsvis kunnat ges. Till undvikande av spridning av den egentliga semesterperioden över större del av året (varigenom betydande del av personalen skulle få hela semestern förlagd till annan tid än sommaren) har såväl arbetsgivare som arbetstagare funnit en uppdelning av semestern lämplig. Härigenom har hela personalen i regel kunnat få viss del av semestern — vanligtvis tolv dagar — förlagd till sommaren och övriga semesterdagar på annan tid av året. Vad sålunda anförts har föranlett organisationen att bestämt avstyrka alt. 1 såsom i praktiken ogenomförbart, samt att i stället förorda alt. 3. I likhet med vissa andra arbetsgivarorganisationer har Handelns arbetsgivareorganisation förklarat, att »starka skäl tala för att den semestertid som enligt lagen skall utgå i ett sammanhang i samband med en lagstiftning om fyra veckors semester begränsas till tolv dagar». Enligt organisationen skulle en sådan regel »bättre än nuvarande regel överensstämma med vad som faktiskt tillämpas inom handeln och servicenäringarna».

Till stöd för sitt val av alt. 3 har organisationen framhållit bl. a. följande.

Den lämpligaste formen för semesterns uppdelning varierar mellan olika områden och branscher inom handeln. Rent allmänt kan dock konstateras, att mindre möjligheter förelegat inom handeln att genomföra fem dagars arbetsvecka under kortare eller längre tid av året än inom exempelvis industrin. Detta sammanhänger givetvis med handelns servicefunktioner och särskilt för den mindre och medelstora detaljhandelns vidkommande har endast i mycket begränsad omfattning arbetstidsförkortningen till någon del kunnat utläggas som lediga dagar. Det är därför ur många synpunkter angeläget att en ev. fjärde semestervecka kan disponeras så att de anställda inom sådana områden, där fem dagars vecka icke alls eller endast i ringa omfattning nu tillämpas, kan beredas extra fridagar genom utläggningen av enstaka semesterdagar. Särskilt för de butiksanställda, som nu under forcerade förhållanden på raster under dagen måste verkställa de egna inköpen, skulle ett sådant arrangemang innebära påtagliga fördelar samtidigt som utläggandet av enstaka fridagar ur företagarsynpunkt inom detaljhandeln i regel innebär mindre störningar i verksamheten än utgivandet av en samlad period.

Liksom flera andra arbetsgivarorganisationer har Handelns arbetsgivareorganisation vidare uttalat sympati för alternativ 4. En utveckling i där föreslagen riktning anses stämma väl överens med de principer, vilka kommit till uttryck i 1957 års arbetstidslagstiftning, där arbetsmarknadens parter tilldelades frihet att reglera arbetstidsfrågan på annat sätt än lagens huvudregel anger.

Vad härefter angår arbetsgivarorganisationerna på jordbrukets område

har till en början *Riksförbundet Landsbygdens folk* uttalat, att en sammanhängande semester för de anställda i jordbruket skulle medföra besvärliga problem, särskilt om semestern förlades sommartid. Förbundet har därför förordat alt. 3.

Liknande synpunkter har framförts av *Svenska lantarbetsgivareföreningen* i dess svar till kommittén. Föreningen har gjort gällande att de näringsområden som här avses icke kunnat uppvisa produktionsförbättringar av sådan storlek att dessa kunde motivera en utökad semesterrätt för arbetstagarna. Det fick därför anses särskilt angeläget att reglerna för en förlängning utformades på sådant sätt att produktionsbortfallet vid ökad ledighet i görligaste mån begränsades. Den för närvarande medgivna avtalsfriheten beträffande semesterns förläggning måste sålunda bibehållas, eventuellt utsträckas därhän att en ordning enligt alt. 4 infördes. Föreningen har fortsatt på följande sätt.

Jordbruket torde vara en näringsgren inom vilken svårigheterna att anvisa längre sammanhängande sommarsemester äro särskilt påtagliga. Under sommaren finns det sålunda ej några mellanperioder, till vilka semestern kan förläggas utan hinder för produktionen. Svårigheterna att utgiva längre sammanhängande sommarsemester accentueras därav, att det nutida moderna jordbruket arbetar med högförädlat och känsligt material som ställer krav på snabba ingripanden. Som exempel kan nämnas att plötsliga angrepp av skadeinsekter och växtsjukdomar kan åsamka allvarliga förluster, om de ej bekämpas i tid. Jordbrukaren kan därför icke för någon längre tid ställa sig utan arbetskraft. Man måste också taga hänsyn till att jordbruksdriften är i hög grad beroende av väderleksförhållandena. En stor del av årsproduktionen kan äventyras, om skörden eller jordens beredning för sådd icke sker i rätt tid. Vid jordbruk, som är förenat med djurskötsel, måste djurskötarna under sin semester ersättas i arbetet av utearbetare. Följden härav blir sålunda, att utearbetarna komma att undandragas sitt normala arbete ej endast under sin egen semester utan även under djurskötarnas semestertid.

Mycket av vad här anförts rörande svårigheterna att inom jordbruket utgiva en längre sammanhängande semester gäller även inom skogsbruket och trädgårdsnäringen.

Föreningen har även vunnit förståelse för dessa förhållanden vid träffande av kollektivavtal med Svenska lantarbetareförbundet rörande jordbruket och trädgårdsodlingen. Sålunda finnes i gällande avtal bl.a. föreskrivet, att, därest semestertiden överstiger tolv dagar och det möter olägenheter att förlägga hela semestern i ett sammanhang, semestern må förläggas till två skilda perioder av vilka den ena skall utgöra minst tolv dagar. Den längre perioden om tolv dagar skall därvid förläggas till tiden den 15 maj—15 september, om arbetaren icke begär annat.

Det är uppenbart, att möjligheterna att utgiva längre sammanhängande semester ej kan ökas därigenom att semestertiden förlänges. Det motsatta torde väl snarare vara förhållandet.

— — —

Med hänvisning till det goda resultat som otvivelaktigt kan redovisas av den avtalsfrihet som lämnats de kollektivavtalsslutande parterna i fråga om arbetstidslagstiftningen vill föreningen föreslå att i semesterlagen angives att semestern skall utgå i ett sammanhang, såvida icke överenskommelse om annan ordning träffats. Överstiger semestern tolv dagar må dock semestern förläggas till en period om tolv dagar och återstående i form av enskilda dagar eller sammanhängande perioder.

Statens avtalsnämnd har i sitt yttrande till kommittén till en början framhållit, att redan nuvarande bestämmelser om förläggning av treveckorssemester medförde så stora olägenheter från arbetsgivarsynpunkt att ett utsträckande av den i princip sammanhängande semestern till fyra veckor ej gärna kunde komma i fråga. Nämnden förordar i stället en kombination av alt. 2 och 3 enligt följande.

Med hänsyn till semesterlagens rekommendation torde treveckorssemestern eller — där överenskommelse om uppdelning av semestern träffats — två veckors semester normalt förläggas till sommarhalvåret. Denna förläggning i kombination med den allmänna strävan från arbetstagarsidan att erhålla största möjliga del av arbetstidsförkortningen från 48 till 45 timmar per vecka utlagd i form av arbetsfria sommarlördagar har på många områden medfört problem ur produktionssynpunkt. Framför allt gäller detta inom anläggningsområdena, där en stor del av arbetena med hänsyn till klimat- och ljusförhållanden bäst kunna utföras under sommarhalvåret och behovet av arbetskraft under denna tid är mycket stort. Inom trafikområdena gäller som regel även att arbetet är i hög grad intensifierat under sommarmånaderna. För den egentliga industriens del torde slutligen kunna sägas, att arbetsbelastningen normalt är minst lika stor under sommarhalvåret som under vinterhalvåret. Samtidigt äro svårigheterna att erhålla vikarier och tillfällig arbetskraft under sommarhalvåret mycket stora och givetvis störst under de egentliga sommarmånaderna. Det torde med all sannolikhet kunna förutsättas, att, därest en utökning av den lagstadgade semestern med ytterligare en vecka genomföres, önskemålet från arbetstagarnas sida kommer att bli att i så stor utsträckning som möjligt få även denna vecka förlagd till sommaren. Även inom arbetsområden, där för närvarande en uppdelning av semestern med hänsyn till arbetsförhållandena kunnat genomföras, torde strävan komma att bli att sammanlägga den fjärde semesterveckan med den längre sommarsemesterperioden, varigenom de fördelar ur produktionssynpunkt, som uppnåtts genom uppdelningen, åter förloras. Särskilt inom byggnads- och anläggningsområdena skulle en sådan utveckling direkt motverka de ansträngningar, som från arbetsmarknadsmyndigheternas sida göres bl.a. för att erhålla en säsongutjämning i arbetskraftsbehovet och en jämnare sysselsättning för anställd personal. Ur de synpunkter avtalsnämnden har att företräda synes det därför erforderligt, att en eventuell utökning av den lagstadgade semestern till fyra semesterveckor förknippas med rätt för arbetsgivaren att utan arbetstagarens samtycke i viss utsträckning uppdela semestern. Härvid synes det avtalsnämnden lämpligt, att bestämmelserna utformas såsom en kombination av de av utredningen föreslagna alternativen 2 och 3. Arbetsgivaren bör sålunda äga rätt att uppdela semestern i en period om minst 18 dagar och resten antingen i en sammanhängande period eller i flera perioder om en eller flera dagar vardera. Avtalsnämnden förutsätter härvid, att 18-dagarsperioden liksom hittills skall kunna uppdelas efter överenskommelse. Såsom skäl för en sådan utformning av bestämmelserna, som nyss sagts, kan bl.a. anföras, att förhållandena ur arbetssynpunkt äro skiftande från arbetsområde till arbetsområde och från tid till annan. Sålunda kan det inom områden, där arbetet är anordnat som lagarbete, vara nödvändigt att med hänsyn till lagsammansättningen och arbetsförhållandena i övrigt utlägga även resterande semester samtidigt och sammanhängande, medan det på andra områden kan vara ur arbetssynpunkt fördelaktigt att utlägga viss del av semestern i form av enstaka dagar, antingen gemensamt för arbetsstyrkan eller för grupper av arbetstagare eller individuellt. Genom en sådan anordning skulle arbetsgivaren också beredas möjlighet att förlägga semester till sådana håldagar

mellan helgdagar och söndagar m.m. då arbetsstyrkan eljest av driftstekniska skäl skulle hava permitterats. Det förutsättes härvid att så långt lämpligen ske kan tillbörlig hänsyn tages till de anställdas intressen.

Vad härefter beträffade frågan om alt. 4 har nämnden förklarat sig »närmast benägen att avstyrka» en sådan ordning, »såvida icke alternativet omgärdas med betryggande garantier». Härutinnan har nämnden resonerat på följande sätt.

En utökning av den lagstadgade semestern till fyra veckor skulle innebära en individuell rätt för arbetstagarna till ytterligare en veckas betald ledighet. Skulle denna rätt genom kollektivavtalsöverenskommelse omvandlas till en motsvarande arbetstidsförkortning, vilken i normalfallet torde kunna beräknas komma att bliva utlagd i form av ett visst antal arbetsfria lördagar, torde arbetstagarna sannolikt komma att anse, att dessa lördagar alltjämt äro att betrakta såsom semesterdagar, till vilka de ha en individuell rätt, och för vilka ersättning skall utgå enligt semesterlagens regler om lön under semester. Därest ett sådant betraktelsesätt skulle kunna anses ha stöd i semesterlagens bestämmelser skulle härigenom arbetsgivare, som av arbetstekniska skäl ansett sig böra träffa överenskommelse om en omvandling av semester till arbetstidsförkortning, vållas betydande administrativa svårigheter. Arbetsgivaren skulle med en sådan tillämpning nödgas föra individuell bokföring för varje arbetstagare över vilka dagar, som för denne vore semesteromvandlade ledighetsdagar, och i vilken mån dessa kunnat utnyttjas av arbetstagaren eller ej t.ex. på grund av beordrad tjänstgöring sådan dag. Vidare skulle olikheter i betalningshänseende skapas mellan till följd av semesteromvandlingen arbetsfria dagar och till följd av arbetstidsförläggningen i övrigt arbetsfria dagar. En förutsättning för ett medgivande i semesterlagen för arbetsmarknadsparterna att i kollektivavtal överenskomma om en utläggning av en fjärde semestervecka i form av arbetstidsförkortning måste sålunda enligt avtalsnämndens mening vara, att av lagens bestämmelser klart framgår, att därigenom uppkommen ledighet icke är att betrakta såsom någon form av semesterledighet, underkastad semesterlagens bestämmelser, utan en ledighet av det slag, som uppkommer till följd av en kollektiv arbetstidsförläggning. Det må således ankomma på de avtalsslutande parterna att själva överenskomma om formerna för arbetstidsförkortningens genomförande och eventuella ersättningsfrågor i anslutning härtill i likhet med vad som skett vid tidigare genomförda allmänna arbetstidsförkortningar. Utöver det anförda torde vissa andra olägenheter kunna vara förenade med alternativ 4. Ett utbyte av semester mot en allmän arbetstidsförkortning skulle sålunda komma att gynna arbetstagare, vilka icke kvalificerat sig för fyra veckors semester, då en arbetstidsförkortning av administrativa skäl icke lämpligen torde kunna förknippas med någon kvalifikationsgrund. Vidare förekommer att man hittills inom vissa avtalsområden tillämpat samma avtalslöner för likartade arbetstagaregrupper. Om man enligt alternativ 4 skulle för ett sådant område utlägga den fjärde semesterveckan i form av arbetstidsförkortning men icke för ett annat område, skulle därigenom i fortsättningen olika lönenivåer kunna uppkomma, vilket kan vara en viss olägenhet. Slutligen torde viss risk föreligga för att man inom avtalsområden, som föredragit arbetstidsförkortningslinjen, så småningom skulle få krav på ytterligare en semestervecka utan hänsyn till bakgrunden för den på området gällande kortare semesterrätten.

Vad härefter angår arbetsgivarorganisationerna på det kommunala området har *Svenska stadsförbundet* till en början understrukit att semesterbestämmelserna på det stadskommunala området för såväl tjänstemän som

arbetare allmänt sett är förmånligare än semesterlagen. I fråga om semesterns förläggning framhålles, att normaltjänstereglementet stadgar »att myndigheten under hänsynstagande till tjänstemannens önskemål bestämmer när semester skall utgå, att semestern skall förläggas till tid då minsta olägenhet vållas av tjänstemannens frånvaro samt att semestern i regel skall utgå i en följd men undantagsvis må delas». För de kollektivavtalsanställdas del har framhållits att härvidlag endast föreskrives, att »största möjliga hänsyn bör tagas till arbetstagarens framställning angående tiden för semester». Förbundet har vidare anfört följande.

Gällande bestämmelser förutsätter, att kommunerna vid utläggande av semester skall tillse, att arbetstagaren såvitt möjligt erhåller honom tillkommande semester i ett sammanhang. Önskemålet att åstadkomma sammanhängande semesterperioder måste emellertid i många fall vägas mot arbetstagarens önskemål att få semester förlagd till sommartid (jfr 12 § första stycket semesterlagen). Den kommunala verksamheten är till största delen av sådan art att den måste fortgå året runt i betydande omfattning och inom vissa avsnitt upprätthållas i oförändrad omfattning. En spridning av semestrarna är under sådana förhållanden nödvändig, enär förvaltningarna i annat fall skulle stå inför problemet att anställa tillfällig arbetskraft i en omfattning, som med hänsyn till det ansträngda läget på arbetsmarknaden — särskilt sommartid, då flertalet anställda åtnjuter semester — äventyrar verksamheten. Som exempel på förvaltningsområden, där man måste räkna med att verksamheten i stor utsträckning skall drivas även sommartid, må nämnas sjuk- och åldringsvård, brandväsen, polisväsen, exekutionsväsen, gas- och elektricitetsförsörjning, kommunikationsväsen och renhållningsväsen. I nu åsyftade fall är det vanligt, att arbetstagaren ställs inför valet att antingen dela på semestern och få viss del förlagd till sommarmånaderna eller att få semestern utlagd i ett sammanhang, i vilket fall möjlighet att varje år få sommarsemester icke föreligger. Det inom industrien förekommande systemet att låta samtliga arbetstagare uttaga semester samtidigt och under denna period nedlägga verksamheten torde över huvud taget icke vara praktikabelt på det kommunala området.

Vidare finnes verksamhetsgrenar, exempelvis byggnadskontoren, som svarar för byggande av gator samt vatten- och avloppsledningar, där arbetsintensiteten är högst under sommarhalvåret beroende på väderleksförhållandena och som av det skälet har behov av att sprida semestrarna över en större del av året än semesterlagen normalt räknar med. Beträffande den senare typen av förvaltningar är att märka att de icke sällan har sysselsättningssvårigheter under vinterhalvåret, som nödvändiggör säsonganställning av arbetskraft och att de för den skull är särskilt angelägna om att åstadkomma en sådan förläggning av semestrarna, att antalet säsonganställda kan hållas inom en så snäv ram som möjligt, en strävan, som också är till fördel för arbetstagarparten.

I konsekvens med vad sålunda anförts om de stadskommunala semesterreglerna samt de problem för semesterförläggning med vilka stadskommunerna — i likhet med flera andra arbetsgivare — har att brottas, har förbundet därefter uttalat att det är ett starkt intresse att semesterlagen, om semestern skall ökas från tre till fyra veckor, i varje fall ej binder semesterförläggningen i vidare mån än som följer av nuvarande bestämmelser, enligt vilka semestern må förläggas till två skilda perioder, av vilka den ena skall utgöra minst 18 dagar (2 § andra stycket sista p. semesterlagen).

Förbundet har sålunda uttalat sig till förmån för alt. 2 och betonat, att någon olägenhet hittills ej förmärkts av den frihet att bestämma om semesterförläggningen, som kommunerna haft.

I likhet med Statens avtalsnämnd ställer sig stadsförbundet tveksamt inför alt. 4 och av ungefär samma skäl. Förbundet har yttrat följande.

Det kan enligt styrelsens mening ifrågasättas huruvida man icke genom att sålunda lämna utrymme för förvandling av semesterdagar till ledighet i form av förkortad arbetstid löper risken att den avsedda effekten med semesterförbättringen går förlorad. Vidare bör uppmärksammas, att den ledighet, som arbetstagaren blir berättigad till i samband med att den fjärde semesterveckan utbytes mot förkortning av arbetstiden, får en annan karaktär än semesterledigheten och ej kommer att vara underkastad semesterlagens bestämmelser. Härigenom uppkommer problem, för timanställda arbetstagare exempelvis spörsmål om beräkning av lön och andra förmåner, som det måste bereda parterna svårigheter att lösa avtalsvägen. För det avtalsområde, som styrelsen representerar, kan det i varje fall icke anses föreligga något behov av att bereda möjligheter för en lösning av det slag, som angives i punkt 4.

Svenska landskommunernas förbund har i allt väsentligt gett uttryck åt samma tankegångar som stadsförbundet. Även för landskommunernas del är de anställdas semesterförmåner bättre än semesterlagens och förbundet har mot bakgrund av nu gällande ordning och därvid föreliggande problem förordat en lösning enligt alt. 2. Förbundet har också ställt sig skeptisk till alt. 4.

Svenska landstingsförbundet har även förordat alt. 2 och avvisat alt. 4. Motiveringen är i huvudsak den följande.

Regelbunden enhetlig dagarbetstid förekommer i relativt liten utsträckning. För flertalet befattningshavare varierar det dagliga arbetstidsuttaget och arbetstidsschemana avse därför perioder om i allmänhet två till sex veckor med i genomsnitt 45 timmars arbetstid per vecka. Det skulle med hänsyn bl.a. till nämnda omständigheter möta stora svårigheter att utlägga ytterligare en veckas ledighet för personalen genom arbetstidsförkortning om denna skall uttagas i form av enstaka hela ledighetsdagar eller på annat liknande sätt fördelas på ett fåtal tillfällen under året. Däremot kan denna arbetstidsförkortning utan schematekniska svårigheter fördelas jämnt över hela året, men en sådan utläggning av den ökade ledigheten skulle medföra så obetydlig förkortning av den dagliga arbetstiden att de anställda knappast skulle märka att ytterligare ledighet beretts dem.

När det gäller semesterns förläggning har landstingen att i första hand taga hänsyn till att verksamheten vid sjukvårdsanstalterna icke kan nämnvärt begränsas eller ens för kortare tid i någon omfattning nedläggas. Med hänsyn härtill måste planläggningen av semestern i stor utsträckning bli beroende av möjligheten att erhålla vikarier så att driften vid vårdinrättningarna kan upprätthållas i erforderlig omfattning.

Det är under sådana omständigheter nödvändigt att arbetsgivaren har möjlighet att i viss utsträckning uppdela befattningshavarnas semester, varigenom bl.a. också vinnes den fördelen att flera befattningshavare än eljest skulle vara fallet kunna beredas viss tids semester under tiden maj—september, då personalsituationen inom vårdområdena normalt är särskilt besvärlig.

Sveriges hantverks- och industriorganisation har berett anslutna yrkes-

förbund och branschföreningar, företrädande i runt tal 31 000 företag inom ett fyrtiotal olika branscher, tillfälle att yttra sig över kommitténs frågor. Skriftliga yttranden har inkommit till organisationen från 22 förbund. Andra förbund har muntligen meddelat sig med huvudorganisationen. Denna upplyser, att samtliga organisationer, med ett undantag — företrädande en bransch med stark arbetskoncentration till vinterhalvåret (Sveriges körsnärsmästareförening) — ansett sig bestämt böra avstyrka alt. 1. Avstyrkandet motiveras med *att* de näringsgrupper vilka organisationen företräder, till betydande del utgöres av serviceföretag med uppgift att stå allmänheten till tjänst, och *att* antalet anställda per företag genomsnittligen är lågt. I fråga om inställningen till alt. 2—4 anför organisationen följande.

Betr. semesterns uppdelning på två perioder, den fjärde semesterveckans utläggning i form av enstaka dagar eller dess utbyte mot en motsvarande allmän förkortning av arbetstiden — alternativen 2—4 — redovisar förbunden olika synpunkter och förslag beroende på arbetsförhållanden etc. inom resp. bransch. Som framgår av de bilagda yttrandena finner sålunda vissa förbund en uppdelning av semestern i två perioder, varav den ena minst 18 dagar (alternativ 2), vara att föredraga, medan andra anser att en fjärde semestervecka lämpligen bör utläggas i form av enstaka dagar (alternativ 3) eller utbyte mot en motsvarande förkortning av arbetstiden (alternativ 4). Flertalet förbund föredrar en kombination (valfrihet) mellan två eller tre av alternativen 2—4, i vissa fall med ytterligare variationsmöjligheter i anslutning härtill.

Enligt vår mening ger de inkomna svaren ett klart uttryck för att, därest en fjärde semestervecka lagstiftningsvägen införes, den kommande lagstiftningen bör ge frihet för olika alternativ hur denna förlängning skall uttagas, så att minsta möjliga olägenhet uppstår för produktion och service. Vi anser alltså, att det bör finnas möjlighet för arbetsmarknadens parter att reglera denna liksom andra anställningsfrågor avtalsvägen, dock bör arbetsgivaren ha rätt att självständigt uppdela semester i två perioder utan föreskriven längd för någondera samt utlägga den del av semester som överstiger två — eventuellt tre — veckor med hänsyn tagen till företagets och branschens driftsförhållanden.

Kooperationens förhandlingsorganisation har i yttrande till kommittén anslutit sig till tanken att arbetstagarna enligt lagen tillförsäkras en sammanhängande semesterperiod av minst tolv dagar. Med hänsyn till att vissa branscher kunde komma att ställas inför stora svårigheter beträffande produktion och produktionsplanering om någon längre sammanhängande semesterperiod fastslogs i lagen, har organisationen förklarat sig icke vilja medverka till en garanterad minimiperiod av 18 dagar, oaktat några principiella invändningar mot en sådan ordning ej förelåg. Beträffande alt. 4 har organisationen förklarat att en sådan möjlighet som där antytts borde öppnas i lagen.

För rederinäringens del har *Sveriges redareförening* framhållit önskvärdheten av största möjliga frihet för de avtalsslutande parterna och de enskilda intressenterna att lösa hithörande frågor avtalsvägen. Föreningen har i övrigt sagt sig dela Svenska arbetsgivareföreningens synpunkter i frågan.

Arbetstagarsidan

Landsorganisationen har i sitt yttrande till kommittén ej för egen del tagit ställning till frågan om förläggningen av en eventuell fyraveckorssemester. Landsorganisationen har härvidlag hänvisat till yttranden från dess 43 anslutna förbund. Ett flertal av dessa har med kortfattad motivering eller utan närmare sådan uttalat sig för *alt. 1* såsom den från arbetstagarsynpunkt bästa lösningen av frågan om semesterns förläggning. Detta är fallet med exempelvis Svenska beklädnadsarbetareförbundet, Svenska bokbindareförbundet, Svenska fastighetsarbetareförbundet, Svenska frisörarbetareförbundet, Sveriges fångvårdsmannaförbund, Försäkringsfunktionärernas förbund, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska litografförbundet, Svenska musikerförbundet, Svenska pappersindustriarbetareförbundet, Svenska sadelmakare- och tapetserareförbundet, Statens sjukhuspersonals förbund, Svenska textilarbetareförbundet, Svenska träindustriarbetareförbundet, Svenska typografförbundet samt Vattenfallsverkens personalförbund. I den mån förbunden motiverat sitt ställningstagande har detta i allmänhet skett under hänvisning till nu gällande lagregler för treveckorssemesterns förläggning samt antydda nackdelar från rekreationssynpunkt ävensom ekonomisk synpunkt av en splittrad semester. Man har åberopat det alltmer bundna och kontrollerade arbetet inom industrin och gjort gällande att en delad semester föranleder större omkostnader än en odelad. Av samma skäl har alt. 2 och 3 förkastats.

Även Svenska metallindustriarbetareförbundet och Hotell- och restauranganställdas förbund har odelat uttalat sig till förmån för alt. 1, men med närmare motivering.

Svenska metallindustriarbetareförbundet har anfört bl.a. följande.

Förbundet tillstyrker alt. 1 som varande det mest ändamålsenliga. En sammanlagd ledighet av fyra veckor bör ge arbetstagaren en synnerligen välbehövlig och nyttig avkoppling från arbetslivets jäkt. Förslaget i detta alternativ ger dessutom den väsentliga fördelen, att parterna genom fria förhandlingar kollektivt eller enskilt kunna träffa överenskommelse om uppdelning av semestern.

Alternativ 2 anser förbundet vara mindre tilltalande. Detsamma skulle innebära, att även om arbetstagaren har mycket starka skäl för uttagande av 4-veckorssemestern i en följd, blir han helt hänvisad till arbetsgivarens godtycke. I övrigt tror förbundet att ett utnyttjande av en andra semesterperiod av sex dagar stöter på ekonomiska hinder för många arbetstagare, då bl.a. resekostnaden till semesterorten blir fördubblad. Svårighet med anpassning av den andra semesterperioden till tid, då barnen är lediga från skolan, kan också uppstå.

Av samtliga angivna alternativ anser förbundet alt. 3 vara det minst acceptabla. I en nyligen företagen undersökning bland avdelningsstyrelser har man i 89 % av de inkomna svaren motsatt sig en dylik utformning av en ny semesterlag. Dessa avdelningsstyrelser representerar avdelningar med tillsammans 202 000 medlemmar.

Hotell- och restauranganställdas förbund har yttrat följande.

Vad gäller semesterns förläggning önskar förbundet att fyraveckorssemestern, om ej annat överenskommes, skall tas ut i ett sammanhang. Förbundet vill här

särskilt framhålla, att de arbetstagare förbundet representerar, jämfört med många andra grupper har synnerligen obekväma arbetsförhållanden. Hotell- och restaurangpersonal har nu ett minimum av fria helgdagar, beroende på näringens speciella struktur varför exempelvis en förkortning av arbetstiden i stället för fyra veckors semester måste te sig mycket oförmånligt. På samma sätt kan argument resas även mot andra alternativ för uppdelning av fyraveckorssemestern. Branschens rekryteringssvårigheter är inte minst att hänföra till det faktum att obekväma arbetstider är rådande, varför varje form av förbättringar, som kan komma lagstiftningsvägen hälsas med tillfredsställelse.

Ett ganska stort antal förbund har uttalat sympati för den tanke som kommit till uttryck i *alt. 4.* I allmänhet har emellertid uttalandet då kombinerats med en framställning om lösning av semesterförläggningen enligt alt. 1 på så sätt, att därest överenskommelse om annan förläggning av semestertiden (ev. som arbetstidsförkortning) ej skulle kunna ernås, semestern skulle förläggas i ett sammanhang. Ett sådant uttalande innebär sålunda i princip anslutning till alt. 1 med den kompletteringen att överenskommelse på organisationsplanet kan få träffas om utbyte av viss semestertid mot arbetstidsförkortning. Följande organisationer har föreslagit en sådan lösning. Svenska bleck- och plåtslagareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska elektrikerförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Svenska gruvindustriarbetareförbundet, De handelsanställdas förbund, Svenska målareförbundet, Svenska sjöfolksförbundet, Svenska skorstensfejeriarbetareförbundet och Svenska transportarbetareförbundet.

Bland de sist uppräknade organisationernas yttranden i hithörande frågor märkes bl. a. följande.

Svenska byggnadsarbetareförbundet: När nu den fjärde semesterveckan tillkommer, kan man ifrågasätta, om inte bestämmelserna om denna veckas förläggning borde få en utformning som skiljer sig från nuvarande lags konstruktion. Önskemålen om en förkortning av arbetstiden på annat sätt än genom en extra semestervecka är inom vissa fack mycket starka. En alltför stor splittring ifråga om uttaget, med rätt för varje enskild arbetstagare att välja det alternativ han föredrar, skulle emellertid bli till stort förfång för vårt näringsliv, och en kompromiss är därför nödvändig. Av den anledningen finner Svenska byggnadsarbetareförbundet det önskvärt, att semesterlagens bestämmelser angående den fjärde semesterveckans förläggning får en utformning, som ger arbetsmarknadsparterna möjlighet att genom kollektivavtal bestämma om ett eventuellt utbyte av denna fjärde vecka mot en motsvarande allmän förkortning av arbetstiden. — — —

Svenska byggnadsarbetareförbundet kan inte finna några starkare skäl som talar för att arbetsgivaren skulle ges ökade befogenheter att bestämma om sina anställdas semesteruttag. I synnerhet vänder sig förbundet mot de alternativ enligt vilka arbetsgivaren, efter eget gottfinnande, skulle få avgöra huruvida en uppdelning av semestern i två eller flera perioder skall ske eller ej.

Svenska transportarbetareförbundet: Vårt förbund består av ett flertal grupper, huvudsakligen inom servicenäringarna. Dessa grupper har vitt skilda arbetsförhållanden, inte minst när det gäller arbetstiden. Ävenså samarbetar de i mycket stor utsträckning med andra arbetargrupper, över vilkas avtalsförhållanden vi inte har något inflytande.

Det kan därför för våra avtalsområden vara motiverat med viss frihet att

förlägga semestern på olika sätt ävensom att använda viss del av densamma till arbetstidsförkortningar eller eljest sådan ändring av arbetstiden, som kan motiveras av anpassning eller andra välgrundade skäl.

På grund härav vill vi uttala oss för alternativen 1 och 4. Enligt alternativ 1 måste huvudregeln vara den, att semestern skall utgå i ett sammanhang utan delning, vilket vi tillstyrker. Enligt alternativ 4 anser vi att lagen bör medge möjlighet för de avtalsslutande parterna men inte för den enskilde arbetsgivaren eller arbetstagaren att träffa uppgörelser av olika slag beträffande uppdelning av semestern, att använda viss del av semestern till arbetstidsförkortning eller andra med arbetsförhållandena sammanhängande nödvändiga förändringar i semesterförläggningen.

Vissa av de till landsorganisationen anslutna förbunden — Försvarsverkens civila personals förbund, Svenska gjutareförbundet, Svenska postmannaförbundet och Svenska teleförbundet — har väsentligen uttalat sitt intresse för att lagen bereder avtalsparterna så stor frihet som möjligt att träffa överenskommelser om semesterns förläggning. De har därvid även ställt sig positiva till alt. 4, men har ej tagit tydlig ställning till spörsmålet hur förläggningsfrågan bör lösas i det fall att överenskommelse parterna emellan ej går att träffa.

Försvarsverkens civila personals förbund har bl.a. uttalat följande.

Förbundet vill anknyta till kollektivavtalsregleringstanken. Arbetsmarknadens parter skulle enligt denna få göra upp för varje fack på vilket sätt den fjärde veckan skulle disponeras. Enligt förbundets mening skulle de för varje fack avtalsslutande parterna komma överens om olika alternativ för fjärde semesterveckans disponering. Man skulle alltså medge de olika parterna rätt att träffa överenskommelse om vilket av de olika, centralt fastställda alternativen som skulle tillämpas vid viss arbetsplats. — — —

Lagstiftningen skulle med andra ord utformas så att genom avtalsöverenskommelse möjlighet gåves för en lokal anpassning till varje arbetsplats behov i avseende å företagets struktur, de anställdas önskemål samt produktions- och affärsbetonade krav.

Svenska järnvägsmannaförbundet har yttrat:

För de arbetstagare vars arbetsuppgifter är av servicekaraktär, vilket är fallet med huvuddelen av vårt förbunds medlemmar, saknas redan nu i betydande utsträckning möjlighet att få semestern förlagd i anslutning till den tidpunkt industrisemestern infaller. Redan nu föreligger svårigheter att utfå treveckorssemestern under sommarmånaderna. En obligatorisk utläggning av fyraveckorssemestern i en följd skulle medföra en ytterligare spridning av semesterperioden till den del av året som ur semestersynpunkt måste anses olämplig.

Förbundet kan således inte ansluta sig till alt. 1. — — —

Förbundet anser att semesterlagen bör utformas så att de avtalsslutande parterna ges tillfälle att överenskomma om semesterns förläggning, dels i fråga om semesterperiodernas längd, och dels i fråga om möjligheterna att uttaga semestern i form av enstaka dagar.

Om man sålunda, främst bland organisationer där redan nu särskilda avtal om olika semesterförläggning för skilda grupper är vanliga, uttalat påtagligt intresse *för* en utvidgning av avtalsfriheten i enlighet med alt. 4 saknas emellertid ej heller argument *mot* införande av en sådan ordning.

Svenska frisörarbetareförbundet, Svenska litografförbundet, Svenska sadelmakare- och tapetserareförbundet, Svenska sko- och läderindustriarbetareförbundet, Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, Svenska tobaksindustriarbetareförbundet, Svenska träindustriarbetareförbundet samt Svenska typografförbundet har sålunda ställt sig avvisande till tanken att utbyta den fjärde semesterveckan mot viss arbetstidsförkortning.

Svenska sko- och läderindustriarbetareförbundet har yttrat följande.

Alternativ 4 kunde möjligen ha sitt intresse om en mera väsentlig förkortning av arbetsdagen kunde åstadkommas än en semesterveckas fördelning på årets samtliga arbetsdagar medger. Vi anser, att man med en tillämpning av alt. 4 på ett förkastligt sätt plottrar bort en i sig själv värdefull reform, så att den praktiskt taget blir omärklig för mottagarna.

Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet:

Flera skäl talar emot en förläggning enligt alt. 4, bl.a. att ytterligare skiljaktigheter i fråga om arbetstiden uppstår olika grupper emellan och framförallt att saken komplicerar genomförandet av en ytterligare arbetstidsförkortning. Semester och arbetstidsförkortning bör enligt vår mening inte blandas ihop.

Svenska textilarbetareförbundet:

Förbundet har varit tveksamt beträffande *alt. 4*. Det förefinnes nämligen ett mycket starkt önskemål om en sådan omfördelning av arbetstiden, att ett så stort antal fria lördagar som möjligt kan erhållas. Om den fjärde semesterveckan utbytes mot en allmän förkortning av arbetstiden, skulle en genomsnittlig arbetstid av 44 timmar per vecka uppnås, varigenom skulle erhållas ett ytterligare antal fria lördagar, utöver vad som nu kan uppnås inom 45-timmarsveckans ram, utan att det under någon annan del av året behövde tillämpas längre arbetstid än 8 ½ timmar per dag respektive 48 timmar per vecka. Angelägenheten om fria lördagar är dock så stor, att det redan nu strävas efter att få alla lördagar fria under hela året. En extra timmes generell arbetstidsförkortning ger inte möjlighet till 5-dagars arbetsvecka hela året utan att dagarbetstiden måndag—fredag utökas, men medför en ytterligare lockelse härtill. Flera skiftarbetare än hittills skulle då nödgas utöka sin skiftarbetstid eller, för att undvika en arbetstid i 2-skift där andra skiftet skulle behöva pågå till långt fram på natten, slopa raster.

Förbundet anser, att allt bör göras för att genomföra en särskild förkortning av skiftarbetarnas arbetstid. Förbundet vill därför inte medverka till att skiftarbetarna utsättes för ytterligare svårigheter genom att dagtidsarbetarna lockas till femdagars arbetsvecka, innan en sådan förkortning av arbetstiden uppnåtts, som ger utrymme för femdagars arbetsvecka utan att skiftarbetarna behöver förlänga tidigare tillämpade arbetstider dagarna måndag—fredag.

Fem till Landsorganisationen anslutna förbund, nämligen Civilförvaltningens personalförbund, Svenska livsmedelsarbetareförbundet, Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, Svenska tobaksindustriarbetareförbundet och Svenska vägarbetareförbundet har ställt sig positiva till tanken på en lagfäst möjlighet för arbetsgivaren att självständigt dela upp semestern för de anställda. De ifrågavarande organisationerna har i allmänhet endast velat tänka sig en lösning enligt *alt. 2,* men Civilförvaltningens personalförbund och Svenska vägarbetareförbundet har även ansett *alt. 3* utgöra en tänkbar lösning. Den förstnämnda organisationen har härvidlag

emellertid ansett angeläget att uppdelningsmöjligheten göres ömsesidig så att arbetstagaren ej endast har skyldighet att mottaga delad semester utan också rätt att erhålla semestern uppdelad därest han önskar detta.

Svenska livsmedelsarbetareförbundet har motiverat sitt ställningstagande på följande sätt.

Vid utläggandet av semestern synes det förbundet vara av väsentlig betydelse, att huvuddelen av semestern förlägges på den tid av året, som i vårt land rubriceras såsom högsommartid, med vilket vi mena månaderna juni, juli och augusti.

— — —

Genom vår allmänna uppfattning, att de anställda skola ha tillfälle till semestervila under de angivna månaderna följer, att vi anse klokheten tala för en uppdelning av en fyraveckorssemester i en period om tre veckor och en period om en vecka, bägge sammanhängande. Genom särskilda bestämmelser i vårt förbunds kollektivavtalsbestånd möjliggöres i stor utsträckning en sådan sommarförläggning av semestertiden, men skulle vi utöka denna sammanhängande period till fyra veckor, kan anledning förefinnas tro, att svårigheter skulle uppstå att inrymma fyraveckorsperioder i nu gällande tidsram. Förmodligen skulle vi nödgas medverka till en förlängning av denna med den konsekvensen, att flera medlemmar skulle få sin semester på icke önskvärd tid.

Svenska tobaksindustriarbetareförbundet har förklarat sig anse en uppdelning av semestern i två perioder, av vilka en omfattar minst 18 dagar, välbetänkt ur rekreationssynpunkt. Härigenom skulle även en bättre spridning av semestern kunna ernås.

Vissa andra förbund har — oaktat de sagt sig föredraga en lösning enligt alt. 1 — likväl ej velat ställa sig helt avvisande till alt. 2. Här möter exempelvis Svenska musikerförbundet och Svenska elektrikerförbundet, vilken sistnämnda organisation emellertid tänker sig att den arbetstagare, för vilken uppdelning ifrågakommer, bör ha rätt till längre semester än övriga.

Tjänstemännens centralorganisation har liksom Landsorganisationen avstått från att för egen del besvara frågan om vilket alternativ för semesterns förläggning som föredrages. I centralorganisationens yttrande har emellertid lämnats följande sammanfattning över anslutna organisationers synpunkter.

Samtliga större förbund som yttrat sig anser att fyraveckorssemestern, om annat ej överenskommes, skall förläggas i ett sammanhang. De avvisar alltså därmed de som alt. 2 och 3 formulerade frågorna. Denna ståndpunkt omfattas sålunda av Svenska industritjänstemannaförbundet, Sveriges arbetsledareförbund, Handelstjänstemannaförbundet, Svenska bankmannaförbundet, Svenska journalistförbundet, Grafiska faktors- och tjänstemannaförbundet, Apotekstekniker förbundet och Svenska maskinbefälsförbundet. Som motivering kan lämpligen anföras ur Apotekstekniker förbundets yttrande, att man redan nu i kollektivavtal har rätt till semester i sammanhängande tidsföljd överstigande lagens minimisemester. Apotekstekniker förbundet uppger att det enbart föreligger goda erfarenheter av denna regel. Kollektivavtalet innehåller bestämmelse, att semestern efter överenskommelse mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren kan fördelas på olika tidsperioder.

Tjänstemannaförbundet för hotell och restauranger avstyrker alt. 1. Som motivering anföres följande.

Det synes vid ett första påseende som om en sådan konstruktion skulle vara helt ofarlig. Överenskommelse kan ju alltid träffas om uppdelning av semestern när så anses lämpligt. Trots detta vilja vi avråda från regeln, då formuleringen synes lämna öppet möjligheten för en arbetsgivare att med en enskild anställd överenskomma om uppdelning, och om en sådan överenskommelse kommer till stånd synes den kunna innebära hur långt gående uppdelning som helst. Situationen kunde bli den, att de avtalsslutande parterna i sina överenskommelser icke tala om någon uppdelning, men inte heller utsäga att uppdelning av semestern icke får ske, varpå resultatet blir att den enskilde arbetsgivaren pressar de anställda, en efter en, till eftergifter i detta avseende.

Även Svenska järnvägarnas kontorspersonal- och arbetsledareförbund har avstyrkt alt. 1.

Flera förbund har uttalat sig för alt. 4 medan andra förbund avstått från att uttrycka någon mening. Sveriges arbetsledareförbund yttrar:

Beträffande punkt 4 i semesterkommitténs skrivelse ifrågasätter vi om det är lämpligt att i semesterlagen intaga bestämmelser som möjliggör ett utbyte av den fjärde semesterveckan med en förkortning av den dagliga arbetstiden. Eftersom semesterlagen reglerar arbetstagarens rätt till en sammanhängande ledighet för vila och rekreation anser förbundet, att man icke bör frångå denna princip.

Tjänstemannaförbundet för hotell och restauranger anför:

Helst skulle vi sålunda önska rätt för de avtalsslutande parterna att överenskomma om delning på två perioder, men däremot bör icke uppdelning av semestern på enstaka dagar eller i minskad arbetstid på arbetsdagarna föreligga.

Industriens utredningsinstituts undersökning av semesterförläggningsproblemen inom viss industri

Undersökningen är som nämnts av mindre omfattning. Då endast kort tid stått till förfogande för undersökningen har denna sålunda begränsats till att avse endast företag med helkontinuerlig drift, en driftsform som på arbetsgivarhåll bedöms medföra särskilt stora problem med avseende på semesterförläggning. Undersökningen kan alltså ej göra anspråk på att vara representativ för hela industrin. Ett pappersbruk, ett massaföretag, två järnbruk samt två företag inom den tunga kemiska industrin — alla storföretag — ingick i utredningen. Dessa sex företag ombads besvara vissa frågor om förläggningen av den fjärde semesterveckan. Två olika alternativ i förläggningsfrågan undersöktes. Det ena — alternativ 1 — förutsatte, att arbetstagarens semester skulle utgå i ett sammanhang. Det andra — alternativ 2 — gav arbetsgivaren rätt att dela upp semestern i två perioder bestående av tre sammanhängande veckor respektive en fristående vecka. För de båda alternativen ombads företagen ange 1) hur driften skulle organiseras under semestertiden, 2) vilka komplikationer som skulle uppstå, och 3) hur kostnader och intäkter skulle påverkas.

Utredningsinstitutet har lämnat en sammanfattning av inhämtade svar, kompletterade med synpunkter, vilka framkommit under diskussioner med

representanter för de olika företagen. Institutets rapport bygger sålunda helt på företagens uppgifter, varför institutets insats huvudsakligen avsett en sammanställning och redovisning av utifrån givna data.

De problem företagen ställs inför vid en övergång till fyra veckors semester hänger samman med hur driften organiseras under nuvarande semesterförhållanden. Svaren på institutets frågor om hur driften skulle organiseras vid en fyraveckorssemester och vilka komplikationer som skulle uppstå i de båda alternativa fallen har därför i *institutets rapport* grupperats med hänsyn till om företagen för närvarande gör något — kortare eller längre — driftsuppehåll för semester eller icke. I ett särskilt avsnitt av rapporten behandlas frågan om de ekonomiska konsekvenserna. I berörda delar återges rapporten i det följande, varvid början göres med avsnittet rörande *driftens organisation och de därmed förenade komplikationerna.*

1. Företag som för närvarande gör driftsuppehåll för semestern

De båda järnbruken samt ett av de kemiska företagen gör för närvarande driftsuppehåll för semester i tre veckor. Driftspersonalen får härigenom en gemensam, sammanhängande 3-veckorssemester. Under driftsstoppet utföres diverse reparations- och installationsarbeten. Järnbrukens martinugnar genomgår sålunda en s.k. storreparation, vilket tar 2 à 3 veckor i anspråk.

Om de fyra semesterveckorna skall utges i ett sammanhang (alternativ 1), sade sig alla tre företagen ämna utöka driftsuppehållet till fyra veckor. Det framhölls emellertid, att det nuvarande 3-veckorsuppehållet var tillräckligt långt för de nödvändiga reparationsarbetena och att man därför helst skulle vilja hålla driften igång den fjärde veckan. Detta var emellertid ej möjligt. Anledningen därtill uppgavs vara bristen på kvalificerade semestervikarier, en brist som var speciellt kännbar på sommaren.

Som en följd av det förlängda driftsuppehållet skulle produktionsvolymen komma att minska med ca 2 procent. Det långa semesterstoppet ansågs dessutom medföra problem på försäljningssidan. I den mån man inte hade möjlighet att producera för lager, skulle man komma att lämna en sämre kundservice, då leveranserna helt måste inställas under fyra veckor. Detta kunde antas få återverkningar framför allt på exportförsäljningen. Det kemiska företaget, som har en markerad försäljningsuppgång under sommaren, skulle drabbas särskilt hårt. Även när det gäller tillförseln av importerade råvaror, skulle ett semesterstopp på fyra veckor kunna innebära vissa svårigheter. Det framhölls vidare, att likviditeten redan nu var mycket ansträngd under sommarmånaderna. En ytterligare försämring skulle uppstå vid fyra veckors semesterstillestånd.

Om företagen finge möjlighet att dela upp semestern (alternativ 2), skulle driften organiseras på ett annorlunda sätt.

Det kemiska företaget skulle i detta alternativ göra tre veckors driftsuppehåll under sommaren och dessutom ta en veckas driftstopp i samband med jul- och nyårshelgen. Även den fjärde semesterveckan skulle härigenom kunna utnyttjas för en del nödvändiga reparationer. Redan nu har man på vissa avdelningar några dagars stopp för reparationer mellan jul och nyår. Produktionsbortfallet skulle alltså i detta alternativ bli mindre än i alternativ 1.

Järnbruken räknade med att i alternativ 2 inskränka driftstoppet till tre veckor. Genom att utöka antalet anställda med ca 2 procent, skulle man kunna hålla driften igång under den fjärde semesterveckan, vilken skulle spridas över hela året. Något

produktions- och intäktsbortfall skulle alltså inte uppstå. De problem och kostnader man väntade sig sammanhängde med utökningen av personalstyrkan.

Reparationer och underhållsarbeten har tidigare koncentrerats till semesterstilleståndet under sommaren. På senare tid har lämpligheten av en sådan koncentration ifrågasatts. En spridning över hela året av den förebyggande reparations- och underhållstjänsten anses leda till en minskning av den totala reparationstiden. Detta system tillämpas redan vid en del järnbruk. De har möjlighet att även under semestern upprätthålla driften vid vissa avdelningar. Den utspridda reparationstjänsten har dessutom den fördelen, att man undviker en onormalt stor efterfrågan på reparatörer under juli månad.

De två järnbruken, som ingår i undersökningen, har diskuterat vilka möjligheter de har att vid fyra veckors semester sprida ut reparationstjänsten och under semestertid upprätthålla partiell drift. Båda ansåg sig kunna gå över till en sådan driftsform, om semestern finge förläggas enligt alternativ 2. Detta skulle kräva en utökning av nuvarande arbetsstyrka med några procent men samtidigt innebära att produktionsvolymen ökade. Alternativ 1 däremot skulle omöjliggöra en spridning av reparationstjänsten.

2. Företag som för närvarande ej gör driftsuppehåll för semestern

Pappersbruket, massaföretaget samt ett av de kemiska företagen upprätthåller driften under semestertid med hjälp av vikarier. Genom lokala avtal eller ersättning åt personalen för obekväm semestertid har dessa företag kunnat förlägga en semestervecka till vinterhalvåret. De övriga två semesterveckorna sprids ut över sommarmånaderna. På detta sätt har man lyckats begränsa efterfrågan på vikarier något. Planerade driftsuppehåll för storreparationer o.d. uppgår i regel endast till några dygn per år utöver stillestånden under större helger.

Uppdelningen av den nuvarande semestern i två perioder förorsakar företagen en årlig kostnad i form av premier för obekväm semestertid, semesterstipendier eller kostnader för semesteranläggningar. I denna undersökning har inte beaktats vilka möjligheter företagen har att i framtiden förhandla sig fram till en uppdelning av semestern och vad priset för ett sådant förhandlingsresultat skulle kunna bli. För de tre nu aktuella företagen ligger det dock nära till hands att anta, att de även i framtiden borde kunna nå överenskommelser med arbetarparten om en uppdelning. Det måste anses sannolikt, att de anställda blir mer benägna att dela upp semestern om denna utökas till fyra veckor. Företagens kostnader för att nå en överenskommelse om en uppdelning av 4-veckorssemestern torde därför knappast komma att överstiga de nuvarande kostnaderna för semesterpremier o.d.

Det är uppenbart att vikariefrågan här är av väsentlig betydelse. Även vid fyra veckors semester skulle nämligen de tre företagen med hjälp av vikarier försöka undvika semesterstopp. Det kan därför vara motiverat att redogöra för hur de olika företagen löser detta problem nu och hur de skulle gå tillväga vid fyra veckors semester.

Pappersbruket har för sina snabbgående maskiner ett extra skiftlag årsanställda, vilka under semestertid får rycka in som ersättare. Erfarenheten har nämligen visat, att man får en avsevärd kvalitetsförsämring, om inte fullt kvalificerad personal får handha dessa maskiner. I juli och augusti, då flertalet anställda har semester, har man god tillgång på elever från tekniska skolor. Därför har det hitintills inte inneburit några svårigheter att skaffa vikarier. Vid fyra veckors semester ansåg man sig emellertid ha behov av ett större antal årsanställda för att sköta de mer kvalificerade uppgifter, som praktikanterna inte klarar av. Tillgången på praktikanter från tekniska skolor antogs även i fortsättningen vara god.

Massaföretaget låter under semestern reparatörer rycka in som ersättare för driftspersonalen. Dessutom utnyttjas praktikanter och skogsarbetare. Reparatörerna, som för närvarande får gå 8 veckor i driften, skulle i alternativ 1 få denna tid utökad till 16 veckor. I alternativ 2 skulle motsvarande tid bli 12 veckor. Detta sammanhänger med att man inte räknade med någon utökning av antalet vikarier. Däremot skulle den tid under vilken semestrarna tas ut växa från nuvarande 10 veckor till 20 veckor i alternativ 1 och 15 veckor i alternativ 2. Reparatörerna går emellertid ogärna som vikarier, delvis beroende på att de då får mindre betalt än i sina ordinarie sysslor. Det ansågs därför mindre troligt, att lika många reparatörer ville gå som ersättare om semestertiden utökades. Särskilt svårbemästrat skulle problemet bli i alternativ 1. Man skulle troligen tvingas söka allt fler vikarier utanför företaget. Även den kraftiga utspridningen av semestrarna kunde väntas innebära vissa svårigheter. Företaget, som ligger i Norrland, har redan nu mött önskemål från personalen om en minskning till 8 veckor av den period under vilken sommarsemestrarna får tas ut.

Det kemiska företaget utnyttjar huvudsakligen jord- och skogsbrukare som vikarier. Dessa anställes redan under maj månad och utbildas under 3—6 veckor för att kunna rycka in som ersättare under sommaren. Det sades vara förknippat med stora svårigheter att få tag på ett ökat antal sådana vikarier, i all synnerhet som utbudet av säsongarbetande jord- och skogsbrukare med all sannolikhet skulle komma att minska i framtiden. Alternativ 1 beräknades kräva ca 40 procent fler vikarier än alternativ 2. I fall man inte lyckades anskaffa tillräckligt antal vikarier, skulle man tvingas flytta fram vissa produktionsprocesser till vinterhalvåret. Detta skulle innebära ökade lagerkostnader och den kostnadsökning som redovisats i alternativ 1 kunde härigenom komma att stiga med drygt 30 procent. Man ansåg dock att denna lösning skulle ställa sig billigare än ett totalt driftstopp under en sommarvecka. Förklaringen låg i att elkraften, en av företagets viktigaste råvaror, var billigast under sommarmånaderna.

De komplikationer som väntades uppkomma för de tre företagen vid övergång till fyra veckors semester sammanhänger sålunda helt med vikariefrågan. Det ansågs vara svårt att rekrytera tillräckligt antal kvalificerade semestervikarier. Ett större antal vikarier skulle dessutom medföra ökade utgifter för driftsövervakning, administration och framför allt utbildning. Det sades vidare vara troligt att antalet olycksfall i arbete skulle komma att stiga. Av de redovisade kostnadsökningarna, som skulle orsakas av den fjärde semesterveckan, utgjorde lönerna till semestervikarier den största posten. Därnäst kom utbildningskostnaderna. Även på intäktssidan väntades förändringar inträda. Användningen av semestervikarier antogs inverka såväl på produktionens kvantitet som på dess kvalitet.

De problem, som 4-veckorssemestern väntades medföra, sades vara av samma slag i de båda förläggningsalternativen. Alternativ 1 ansågs dock innebära större svårigheter på grund av antingen ett större behov av vikarier eller en spridning av semestrarna över en längre tid.

Ett följande avsnitt av institutets rapport behandlar som nämnts *de olika förläggningsalternativens inverkan på kostnader och intäkter:*

I föregående avsnitt har redogjorts för de komplikationer, som kunde väntas uppstå i de undersökta förläggningsalternativen. För att kunna jämföra de båda alternativen måste man emellertid på något sätt mäta storleksordningen på dessa komplikationer. Företagen tillfrågades därför om hur kostnader och intäkter skulle komma att påverkas. Det är givet, att svaren på dessa frågor är behäftade med stor osäkerhet. Företagen har också framhållit, att de endast kunnat ta hänsyn till vissa, relativt lättåtkomliga faktorer som t. ex. produktionen och antalet anställda.

Förläggningsfrågans inverkan på kundservice, likviditet, lagerkostnader etc. har man i regel inte kunnat ta med i kalkylerna. Det sägs därför, att de angivna resultatförsämringarna är att betrakta som minimisiffror.

Största delen av de undersökta företagens produkter avsättes till världsmarknadspriser. Företagen har därför hävdat, att de helt saknar möjlighet att genom prishöjningar övervältra kostnaderna för den fjärde semesterveckan. Oavsett hur förläggningsfrågan löses skulle alltså vinsten komma att försämras. Vinstminskningen kan i princip uppstå på två olika sätt. Om man under den fjärde semesterveckan upprätthåller produktionen med hjälp av vikarier, kommer lönekostnaderna att öka medan intäktssumman blir oförändrad. Om däremot företaget gör driftsuppehåll, kommer intäkterna att minska med ett belopp motsvarande en veckas produktion. Även kostnaderna för råvaror kommer i detta fall att minska, medan löner och kapitalkostnader ej påverkas.

Företagen har framhållit, att alternativ 2 i förläggningsfrågan är fördelaktigast ur arbetsgivarens synpunkt. Vid en övergång från 3 till 4 veckors semester skulle alltså deras vinstförsämring bli mindre i alternativ 2 än i alternativ 1. Den resultatförsämring, som uppkommer i alternativ 2, kan då betraktas som en minimikostnad för den fjärde semesterveckan. Denna minimikostnad skulle i de undersökta företagen utgöra 0,7 procent av de totala kostnaderna. (Siffran utgör ett ovägt medeltal för de fem företag, som kunnat lämna erforderliga uppgifter. De tal, som anges, är givetvis grova approximationer endast avsedda att ge en antydan om den ungefärliga storleksordningen av de tänkta förändringarna.)

Vid en jämförelse mellan de båda förläggningsalternativen är dock minimikostnaden av mindre intresse. Det gäller i stället att få en uppfattning om den extra resultatförsämring, som skulle uppstå, om den fjärde veckan förlades enligt alternativ 1 i stället för enligt alternativ 2. Det har visat sig, att denna extra resultatförsämring varierar mycket kraftigt mellan företagen. Sättes den i relation till totala kostnaderna fås följande värden.

Företag	I	0,01 %
	II	0,08 „
	III	0,51 „
	IV	0,64 „
	V	0,90 „
Ovägt medeltal	.....	0,4 %

Man kan jämföra den totala resultatförsämringen, som skulle uppstå i alternativ 1, med minimikostnaden för den fjärde semesterveckan. I nedanstående sammanställning har för varje företag resultatförsämringen i alternativ 1 beräknats i form av ett index med minimikostnaden som bas (100).

Företag	I	103
	II	108
	III	164
	IV	207
	V	250

I två av företagen skulle alltså minimikostnaden mer än fördubblas om alternativ 1 genomfördes. I ett annat företag skulle minimikostnaden stiga med endast några procent.

Satt i relation till totalintäkterna är den extra resultatförsämringen relativt liten. Den överstiger inte i något av de företag, som lämnat erforderliga data, 0,6 procent av intäkterna. En prissänkning med 1 procent skulle alltså åstadkomma en nästan dubbelt så stor minskning av vinsten.

De antaganden, som gjorts beträffande de framtida möjligheterna att skaffa

semestervikarier, spelar givetvis en stor roll för resultatet av de ekonomiska kalkylerna. Tre av företagen har räknat med en god tillgång på semestervikarier även i framtiden. De har också påpekat, att, om denna förutsättning skulle visa sig orealistisk, kommer skillnaden mellan de båda förläggningsalternativen att öka. Det är svårt att avgöra, om de gjorda antagandena är realistiska eller ej. Ett företag anger, att det nuvarande semesterstoppet helt beror på svårigheterna att skaffa ersättare, ett annat företag tror inte, att det kommer att ställa sig nämnvärt svårare att i framtiden skaffa erforderligt antal vikarier. Några företag hävdar, att de inte kan gå utanför den lokala arbetsmarknaden, medan ett företag med framgång rekryterat vikarier från helt andra landsändar. Uppfattningarna varierar mellan och inom företagen och det är omöjligt att ge något generellt omdöme utan att ha analyserat det framtida utbudet.

Även den av järnbruken diskuterade utspridningen av reparationstjänsten skulle leda till en avsevärd ökning av den redovisade differensen mellan alternativen. Enligt företagens uppfattning torde det bli allt vanligare att man försöker upprätthålla ett högt kapacitetsutnyttjande genom att tillämpa någon form av partiell drift under semester. Denna driftsform anses dock kunna förverkligas endast i alternativ 2.

I en avslutande sammanfattning framhåller institutet följande:

De kalkyler, som gjorts över de ekonomiska konsekvenserna av de båda alternativen i förläggningsfrågan, har inte gett något entydigt resultat. Komplikationerna varierar uppenbarligen högst väsentligt mellan de undersökta företagen. Man kan därför knappast påstå, att *alla* företag med helkontinuerlig drift skulle drabbas av väsentligt högre kostnader för den fjärde semesterveckan, om hela semestern måste utges i ett sammanhang. För vissa företag kan emellertid detta alternativ innebära kostnader motsvarande två extra semesterveckor. Samtidigt är emellertid kostnadsskillnaderna mellan de två förläggningsalternativen även för den senare företagskategorin inte särskilt stora jämfört med de resultatförändringar, som uppkommer på grund av även ganska små prisfluktuationer.

Den framtida tillgången på vikarier kommer för vissa företag att få avgörande betydelse för det ekonomiska resultatet. Företagen har i regel räknat med god tillgång på vikarier. Hur stora differenserna mellan de olika alternativen skulle bli, om de inte skulle kunna skaffa vikarier, är dock svårt att yttra sig om.

Det kan slutligen ifrågasättas, om företag med helkontinuerlig drift verkligen tillhör de företag, som drabbas hårdast av en sammanhängande 4-veckorssemester. Några rent produktionstekniska hinder, som skulle omöjliggöra ett driftstopp på fyra veckor, har inte påträffats. Det förefaller sannolikt, att komplikationerna i vissa fall kan bli avsevärt svårare för småföretag, som ju saknar de stora företagens möjligheter att flytta personal från avdelning till avdelning. Stora problem torde även föreligga inom branscher, som har sin högsäsong under sommarmånaderna.

Kommittén

Med hänsyn till att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet inom sitt företag får anses tämligen naturligt, att han tillerkänts rätten att bestämma tidpunkten för den anställdes semester, låt vara att denna rätt — såsom belyses av lagens anvisning om sommarsemester — uppenbarligen ej avsetts böra utnyttjas på sådant sätt att arbetstagarens intresse i frågan omotiverat åsidosättes. Med utgångspunkt från semesterns syfte att genom

en ej allt för kort tids avkoppling från arbetsmiljön bereda ett skydd mot förtida förslitning av arbetskraften var det jämväl naturligt, att arbetstagarna enligt vår första semesterlag — som stadgade rätt till två veckors semester — fick rätten att erhålla hela denna semester i en följd.

När treveckorssemestern infördes år 1951 underkastades emellertid frågan om arbetstagarens rätt till sammanhängande semester en närmare prövning. Syftet med semesterförlängningen var visserligen att bättre tillgodose arbetstagarnas rekreationsbehov, men därför ansågs ej självklart, att hela semestern behövde vara sammanhängande. Från arbetsgivarhåll gjordes med bestämdhet gällande att produktionen inom vissa branscher skulle bli lidande om arbetstagaren fick rätt att ta ut hela semestern i en följd. Med hänsyn till att arbetsgivaren under sådana förhållanden kunde se sig nödsakad att sprida semestrarna under en avsevärd tid av året, vilket i sin tur måste medföra att arbetstagarnas utsikter att få sommarsemester minskade, ansåg sig lagstiftaren böra ge arbetsgivaren rätt att förlägga en av de tre semesterveckorna för sig utan samband med de övriga semesterveckorna, vilka då förutsattes bli förlagda till sommaren.

Denna arbetsgivarens i lagen medgivna självständiga delningsrätt blev föremål för rätt mycken kritik under den tid som den bestod. I motioner till riksdagen yrkades sålunda under en följd av år i början av 1950-talet att delningsrätten skulle slopas. Framställningarna resulterade vid 1956 års riksdag i en proposition med förslag härom. Särskilt betonades nu att lagen, om arbetsgivaren ägde rätt att bestämma tidpunkten för semestern och arbetstagaren att erhålla semestern i en följd, innebar en lämplig maktfördelning och sålunda en god grundval för frivilliga överenskommelser om delning i de fall sådan visade sig erforderlig. Med hänsyn till att arbetsgivarens självständiga delningsrätt ej syntes ha kommit till särskilt flitig användning och då den dessutom ansågs böra betraktas allenast som ett provisorium i samband med treveckorsreformens genomförande, saknades enligt lagstiftarens uppfattning anledning att längre bibehålla den ifrågavarande bestämmelsen i lagen. Denna utgick därför ur lagen från och med den 1 januari 1957.

I samband med införandet av en fyraveckorssemester uppstår åter frågan om skälen för regeln att arbetstagaren äger ovillkorlig rätt att få ut hela semestern i en följd är lika starka som tidigare eller om en självständig delningsrätt för arbetsgivaren bör medges. Kommittén har, som ovan närmare redovisats, berett arbetsmarknadens organisationer tillfälle att yttra sig i denna angelägenhet, varvid ståndpunkterna — tämligen naturligt — grupperat sig så, att arbetsgivarorganisationerna yrkat en självständig delningsrätt för arbetsgivaren medan organisationerna på motsidan ställt sig avvisande härtill. Vid besvarandet av kommitténs enkät i frågan har arbetsgivarorganisationerna ansett önskvärt att erhålla en möjlighet att förlägga en eller två av fyra semesterveckor utan samband med de övriga eller att

utan arbetstagarens samtycke få dela upp den fjärde semesterveckan i enstaka semesterdagar. Visst intresse har i detta sammanhang uttalats för tanken att byta ut den fjärde semesterveckan mot förkortning av vecko- eller dagarbetstiden.

Redan med den gällande lagens ordning låter sig förena att efter överenskommelse uppdela semestern i kortare eller längre perioder, även att uppdela den i enstaka dagar. Någon anledning att inskränka denna parternas rätt att själva vid enighet disponera över semesterns förläggning synes icke föreligga, även om det måhända får anses bäst överensstämma med semesterns syfte att semesterledigheten till sin större del utgår i en följd. Att å andra sidan utvidga parternas rätt att disponera över *semesterförmånen* därhän att denna eller del därav skulle kunna uttagas *i form av* avlönad *förkortning* av den dagliga *arbetstiden*, förefaller mera tveksamt.

Den största olägenheten av en sådan utvidgad dispositionsrätt synes måhända ligga däri, att gränsen mellan semester och arbetstidsförkortning därigenom kunde komma att utsuddas. Semesterlagstiftningens bärande tanke är som nämnts att arbetstagaren behöver en längre periods vila årligen för att återvinna sina krafter. En förkortning av dag- eller veckoarbetstiden kan följaktligen icke från rekreationssynpunkt helt ersätta semestern. Det må visserligen invändas att de rent rekreationsmässiga synpunkterna ej gör sig gällande med samma tyngd beträffande en fjärde semestervecka som i fråga om de övriga semesterveckorna, och att rekreationstanken ej heller tillgodoses i någon högre grad, om semestern genom överenskommelse uttages i form av enstaka dagar. En veckas semester motsvarar emellertid i arbetstidsförkortning under hela året endast omkring en timme i veckan eller tio minuter om dagen. Det torde knappast kunna bestridas att rekreationsmöjligheterna tillvaratages bättre genom en veckas ledighet — eventuellt efter överenskommelse uppdelad i enstaka dagar — än om motsvarande tid utlägges i form av en ytterst obetydlig förkortning av dag- eller veckoarbetstiden. Den i och för sig värdefulla reform, som en fjärde semestervecka får anses innebära, skulle sålunda enligt kommitténs mening kunna förfuskas, därest ett utbyte mot förkortad arbetstid i motsvarande utsträckning skulle äga rum. Härtill kommer att de tekniska problemen vid uttag av semester i form av förkortad dag- eller veckoarbetstid, såsom framhållits av Statens avtalsnämnd i dess yttrande med anledning av kommitténs enkät, kunde bli betydande.

Kommittén har sålunda — vilket närmare utvecklats även i kapitlet om lagförslagets huvuddrag — ej ansett sig böra föreslå någon ändring i parternas rätt att själva förfoga över frågan om semesterns förläggning. Vad härefter angår spörsmålet om *arbetsgivaren* med hänsyn till semesterns förläggning bör erhålla rätt att *på egen hand dela upp semestern* för den anställde i flera delar, må till en början uppmärksammas, att de flesta arbetsgivarorganisationerna uttalat sig till förmån för det förläggningsalterna-

tiv, som innebär att arbetsgivaren skulle äga rätt att utan arbetstagarens samtycke dela upp den fjärde semesterveckan *i enstaka semesterdagar.*

Semesterns syfte torde som nämnts tillgodoses på bästa sätt om flera semesterdagar utgår i en följd. Först då kan man generellt sett räkna med en påtaglig återhämtning av hälsa och krafter. I betraktande härav bör det enligt kommitténs mening ej få stå arbetsgivaren fritt att utan arbetstagarens medgivande dela upp den anställdes semester i enstaka semesterdagar.

Svenska arbetsgivareföreningen har jämte vissa andra arbetsgivarorganisationer yrkat att arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke skall få *dela upp en fyraveckorssemester i två perioder om vardera två veckor.* Eftersom en dylik arbetsgivarens uppdelningsrätt emellertid finge anses innebära en icke ringa försvagning av arbetstagarens redan uppnådda position i förläggningsfrågan och på sätt och vis en återgång till ett redan passerat stadium, anser sig kommittén icke kunna acceptera denna linje. Det må betonas att en laglig rätt för arbetsgivaren att självständigt dela upp semestern på det föreslagna sättet skulle kunna medföra en försämring i arbetstagarnas utsikter att erhålla en lång sammanhängande sommarsemester.

Samma valsituation uppkommer då som vid införandet av treveckorssemestern år 1951. Å ena sidan står arbetstagarsidans yrkande att behålla rätten till sammanhängande semester, närmast motiverad av hänsyn till rekreationssynpunkten och av ekonomiska skäl; en lång sammanhängande semester ger enligt denna uppfattning den bästa möjligheten till avkoppling och ställer sig även billigare än om den delas i två perioder. Å andra sidan står arbetsgivarsidans yrkande att arbetsgivaren skall äga *dela upp semestern i två perioder, en omfattande tre veckor och en annan omfattande en vecka.* Yrkandet motiveras här i första hand av hänsyn till produktionen, särskilt inom vissa från synpunkten av sammanhängande semester känsliga områden.

Från arbetstagarhåll har sålunda understrukits vikten av att *rekreationssyftet* tillgodoses vid utformandet av förläggningsreglerna. Det synes dock kommittén tveksamt i vad mån rekreationssynpunkten utgör något starkare motiv för ett bibehållande av rätten till odelad semester, när denna förlänges till fyra veckor. Vid treveckorssemesterns införande gjordes gällande att en medicinskt sett tillfredsställande återhämtning i allmänhet kunde beräknas ha ägt rum redan efter två veckors semester, oaktat även rekreationsmässiga skäl för en förlängning kunde anföras. Det torde vara än större tvivel underkastat om rent hälsomässigt någon ytterligare återhämtning utöver vad som vinnes genom tre veckors semester ernås genom en fjärde semestervecka i omedelbar anslutning till de övriga semesterveckorna. Sannolikheten synes snarare tala för att en semestervecka förlagd till senvintern eller våren kan vara från rekreationssynpunkt lika nyttig eller nyttigare. Möjligheterna att på ett tillfredsställande sätt utnyttja en sådan isolerad semes-

tervecka växlar dock naturligtvis med hänsyn till ekonomiska och andra förutsättningar. Kan en fjärde semestervecka, förlagd för sig till annan del av året än sommaren, av ekonomiska skäl ej utnyttjas på ett från rekreationssynpunkt lämpligt sätt, dvs. genom förnuftig fysisk och psykisk avkoppling från den vanliga miljön, framstår måhända möjligheten att tillbringa ytterligare en vecka på den ort där semestern i övrigt uttages såsom värdefullare.

Svårigheterna för arbetstagarna i gemen att på ett tillfredsställande sätt utnyttja en isolerad semestervecka får likväl icke överdrivas. Bilismens och fritidsbyggnationens tillväxt har under senare år varit explosionsartad. För närvarande beräknas drygt vart tredje hushåll i landet förfoga över en personbil (35,6 procent av hushållen enl. 1960 års folkräkning), medan fritidsbebyggelsen ökar med omkring 10 000 stugor om året. Med hänsyn bl. a. till denna kraftiga utveckling torde den grupp av arbetstagare, som numera äger förutsättningar att utnyttja en isolerad semestervecka för vistelse på annan ort än hemorten ej kunna beräknas vara obetydlig.

Vad från arbetstagarsidan åberopats till stöd för att den fjärde semesterveckan av rekreationsmässiga skäl bör vara förlagd i samband med den övriga semestertiden kan med hänsyn till det anförda enligt kommitténs mening ej anses äga sådan tyngd att det ger någon tydlig ledning vid prövning av frågan om fyraveckorssemesterns utformning.

För att därefter närmare skärskåda huvudargumentet till stöd för arbetsgivarens självständiga delningsrätt upptages frågan om de båda aktuella *förläggningsalternativens produktionsmässiga aspekter*. Från arbetsgivarhåll hävdas att produktionsintresset vid en fyraveckorssemester i än högre grad än under treveckorssemesterns tid motiverar en arbetsgivarens självständiga delningsrätt, och att detta måste vägas mot önskemålet om sammanhängande semester. Såväl inom de områden av näringslivet där företagare tillämpar en ordning med driftsstopp under de anställdas semester som inom de sektorer där driften av skilda skäl anses böra upprätthållas även under semestertiden är det enligt arbetsgivarorganisationernas mening av vikt att semestern får delas så att åtminstone något avsnitt därav kan förläggas till annan tid än sommaren. I de fall där företagen brukar avbryta driften under semestern företas sålunda ofta samtidigt vissa reparations- eller översynsarbeten. För dessa erfordras dock ej så lång tid som fyra veckor. Det finns därför stundom ett behov av att inom sådana företag inskränka den tid då driftsstoppet varar till högst tre veckor och att låta den fjärde semesterveckan utgå successivt för de anställda under övrig del av året. I de företag åter där driften upprätthålles under hela året föreligger enligt arbetsgivaruppfattning ett ännu större behov av att kunna dela upp de anställdas semester. En förlängning av den sammanhängande semestern till fyra veckor måste nämligen i dessa fall medföra antingen en väsentlig utsträckning av den tidrymd av året, varunder semestrarna inom företaget uttages eller

— för det fall att man alltjämt skulle söka bereda de anställda sommarsemester — ett påtagligt större behov av semestervikarier. Svårigheterna att under erforderlig tid av året anskaffa tillräckligt antal kvalificerade sådana befaras bli oöverstigliga.

Arbetsgivarorganisationernas framhållande av semestervikarieproblemet som väsentligt vid bedömande av förläggningsfrågan har vunnit stöd i den begränsade undersökning som Industriens utredningsinstitut verkställt beträffande ett antal företag inom områden med kontinuerlig drift. Tämligen naturligt skiftar dock förhållandena betydligt mellan olika företag och orter. Vad gäller de ekonomiska verkningarna av en fjärde semestervecka ger institutets undersökning vid handen, att den genomsnittliga minimikostnaden för denna vid de undersökta företagen uppgår till omkring 0,7 procent av företagens totala produktionskostnader. Uttages den fjärde semesterveckan i samband med den övriga semestern kan detta emellertid inom vissa av företagen beräknas medföra en fördyring motsvarande mer än dubbla minimikostnaden. I andra fall kan den verkliga kostnaden komma att hålla sig blott obetydligt över denna. Även vad beträffar de ekonomiska verkningarna av en sammanhängande fyraveckorssemester synes sålunda förhållandena skifta betydligt företagen emellan, och detta gäller även inom tämligen homogena branscher.

Vad som under kommittéarbetets bedrivande i skilda sammanhang framkommit till belysning av de problem, vilka sammanhänger med förläggningen av en fyraveckorssemester torde kunna sammanfattas sålunda, att vid vissa företag inom olika områden av näringslivet de anställda endast med svårighet och under ekonomisk uppoffring kan beredas sammanhängande fyraveckorssemester. Problemen accentueras om semestern — såsom arbetstagarna normalt önskar — avses utgå under sommaren. De områden av näringslivet, varom här särskilt är fråga, är förutom industrier med kontinuerlig drift servicenäringar, exempelvis handelsföretag, bilverkstäder, kommunikationsinrättningar och kommunala företag, hotell och restauranger, ävensom annan näring med tyngdpunkten av verksamheten förlagd till sommaren, främst jordbruk och trädgårdsodling, men även företag inom byggnads- och anläggningsbranscherna samt konfektionsindustrin. Såsom Industriens utredningsinstitut framhållit skulle de största svårigheterna vid sammanhängande semester sannolikt möta inom de branscher, som huvudsakligen omfattar småföretag, mest typiskt måhända inom handel och jordbruk med binäringar.

Det förhållandet, att sålunda å ena sidan rekreationssynpunkten ej med någon tyngd kan anses tala till förmån för fyra veckors sammanhängande semester, medan å andra sidan semester i sådan ordning stundom skulle vålla betydande avbräck för produktionen, kan synas utgöra stöd för uppfattningen att arbetsgivaren borde ha en självständig delningsrätt men bör enligt kommitténs uppfattning likväl icke läggas till grund för ett sådant

ställningstagande. Detta sammanhänger därmed att man på arbetstagarsidan synes vara införstådd med de svårigheter att erhålla obruten semester som kan föreligga inom vissa näringsgrenar samt förefaller beredd att medverka till delning av semestern, där så kan visa sig nödvändigt med hänsyn till förhållandena inom yrket. Från arbetstagarhåll har härvidlag framhållits att lagen såtillvida innebär en *maktfördelning*, att arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern medan den anställde har rätten att få ut semestern i en följd. Härigenom äger arbetsgivaren enligt uppfattningen på arbetstagarhåll ett tillräckligt starkt vapen att i erforderlig utsträckning få till stånd en semesterdelning. Inför risken av en semesterspridning över stor del av året antages arbetstagarna sålunda föredraga en delning av semestern i syfte att erhålla åtminstone huvuddelen därav under sommaren. Genom den fördelning av beslutanderätten ifråga om semesterns förläggning som därvid komme till uttryck ernåddes den bästa tänkbara balansen mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressena.

Vikten av att lagens förläggningsregler på ett lämpligt sätt ger uttryck åt en maktfördelning mellan parterna i arbetsavtalet betonades kraftigt i samband med den lagändring år 1956, varigenom arbetsgivarens delningsrätt slopades. Det principiellt tilltalande i en sådan ordning som den nuvarande torde väl ej heller ifrågasättas. Härvidlag har emellertid invänts, att det vore orealistiskt att räkna med möjlighet för arbetsgivarna att genom en förklaring att semestern eljest förlades till annan tid än sommaren åstadkomma en överenskommelse om semesterns delning. En argumentation efter sådana linjer vore enligt arbetsgivaruppfattning ägnad att bidraga till irritation på arbetsplatsen och kunde i sämsta fall medföra att arbetstagare lämnade sin anställning.

Att arbetsgivaren ej i de fall där produktionsförhållandena verkligen motiverar det — och om andra är här ju icke fråga — skulle kunna åberopa de faktiska förhållandena till stöd för ståndpunkten, att arbetstagaren antingen måste finna sig i en delning av semestern eller i att få ut hela semestern på en för denne mindre lämplig tid, förefaller dock svårt att förstå. På detta sätt har uppenbarligen i många fall förläggningsfrågan lösts, varom exempelvis uttalanden av företrädare för handelns och jordbrukets arbetsgivarorganisationer bär vittne. En annan sak är att arbetsgivarens position i en förhandling av detta slag naturligen kan försvagas därest konkurrensen om arbetskraften är mycket hård och inom samma ort finnes att tillgå annan attraktiv sysselsättning utan motsvarande svårigheter vid semesterförläggningen. Det sålunda antydda problemet torde dock ej lösas nämnvärt lättare ens om lagen ger arbetsgivaren en självständig delningsrätt.

Frågan om arbetstagarens beredvillighet att under vissa förhållanden avstå från sammanhängande semester, även om lagen ger honom rätt att erhålla sådan, får sålunda i betydande utsträckning anses avhängig av vilka rimliga möjligheter arbetsgivaren i det enskilda fallet har att förlägga

en sammanhängande semester till en för arbetstagaren förmånlig tid av året. Föreligger icke möjligheter härtill måste utsikterna till en frivillig överenskommelse om delning av semestern bedömas som ljusa. Härvidlag må framhållas de överenskommelser om delad treveckorssemester, som för närvarande — antingen riksavtalsvis eller på det lokala planet— gäller inom branscher med kontinuerlig drift eller med verksamhetens tyngdpunkt förlagd till sommaren, vid exportindustrier och serviceföretag. Som exempel kan nämnas riksavtalen för jordbruket och transportfacket, för bryggerier, hotell och restauranger samt lokala överenskommelser vid handelsföretagen.

I betraktande av vad sålunda förekommit har kommittén efter noggrant övervägande ansett sig sakna anledning att på grund av semesterns förlängning med en vecka frångå den gällande ordningen, enligt vilken arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för semestern samt arbetstagaren i princip äger rätt att erhålla semestern i en följd. Det antagandet torde härvid — liksom i samband med 1956 års lagändring — kunna göras, att parterna även i framtiden kommer att göra sitt bästa för att nå enighet i förevarande hänseende. Till kommitténs ställningstagande har verksamt bidragit det förhållandet, att intresset för en delad semester även hos arbetstagarna får antagas växa betydligt i och med att den lagstadgade semestern kommer att omfatta en så lång tidrymd som fyra veckor, vilket får antagas i icke ringa grad underlätta ingåendet av frivilliga överenskommelser om delning. I en sådan riktning kan exempelvis den omständigheten anses tala, att vid en omröstning bland avdelningsstyrelserna inom Svenska metallindustriarbetareförbundet omkring 45 procent av de deltagande uttalat sitt intresse för en uppdelning av fyraveckorssemestern.

Kommittén vill i detta sammanhang framhålla, att den vid prövning av förläggningsfrågan även tagit i betraktande arbetstagarnas möjligheter att turist- och fritidsmässigt utnyttja den längre semestern på ett tillfredsställande sätt.

Från representanter för turistnäringen och motororganisationerna har enstämmigt framhållits det angelägna i att söka åstadkomma en spridning av semestrarna över en större del av året än som nu förekommer. Det rådande förhållandet med semestrarna huvudsakligen sammanträngda till en period av fem—sex veckor mitt på sommaren leder enligt företrädarna för sagda intressen till irritation bland de semestrande själva och förorsakar dessutom högre semesterkostnader för dessa än som eljest vore tänkbart. Det sistnämnda sammanhänger helt naturligt därmed att turist- och transportföretagen hela året måste förfoga över en ansenlig apparat för de semestrandes inkvartering eller vidarebefordrande, vilken emellertid ej utnyttjas fullt mer än under en obetydlig del av året. Man skulle kunna antaga att dessa förhållanden automatiskt leder till en ökad spridning av semestrarna. För flertalet anställda inom industrin lägger emellertid syste-

met med gemensam semester hinder i vägen härför, något som betonades redan av arbetstidsutredningen i dess förslag till lagstiftning om tre veckors semester. Främst med hänsyn härtill upptog utredningen även frågan om inrättande av ett särskilt semesterråd med uppgift att centralt söka lösa spridningsproblemen. Med utgångspunkt från att de berörda parterna på arbetsmarknaden förutsattes själva komma att göra en insats för att på ett för samhället godtagbart sätt lösa dessa problem, avstod dock utredningen från att föreslå inrättandet av ett sådant råd. Frågan härom behandlades ej heller närmare av Kungl. Maj:t eller riksdag.

Såvitt kommittén kunnat finna utgör den omständigheten att en spridning av semestrarna över större del av året än för närvarande synes bli allt angelägnare icke något motiv för att arbetsgivaren bör erhålla en självständig delningsrätt. Som redan framhållits torde man under alla förhållanden även i fortsättningen ha att räkna med att semestrarna för anställda inom vissa yrkesområden delas upp, troligen i vidare mån än för närvarande. Sannolikheten för att ett större antal företag än nu kommer att nedlägga driften under semestern synes ej heller vara särskilt stor. I betraktande härav torde spridningsproblemet icke nämnvärt påverkas genom förekomsten av en rätt för arbetsgivaren att på egen hand dela upp semestern för de anställda. Med hänsyn till att förevarande spörsmål ej synes ha kommit nämnvärt närmare en lämplig lösning under det senaste årtiondet torde emellertid anledning finnas att fästa uppmärksamheten vid detsamma. Det vore önskvärt om hithörande frågor blev föremål för undersökningar och försök till lösningar av arbetsmarknadens parter. Samtliga frågor om den ökade fritidens utnyttjande utgör för övrigt ett betydande komplex, som med hänsyn till den explosiva utvecklingen inom fritidsbyggnation, bilism och utlandsturism synes böra bli föremål för närmare utredning. Skapas ej goda förutsättningar för fritidens utnyttjande kan reformerna på detta område befaras bli av mindre värde än åsyftat.

Från arbetsgivarhåll har yrkats, att lagens anvisning till arbetsgivaren att såvitt möjligt bereda anställda semester under sommaren måtte slopas. Svenska träindustriarbetareförbundet har å sin sida framfört det motsatta önskemålet, att lagens rekommendation måtte utbytas mot en regel om skyldighet för arbetsgivaren att förlägga arbetstagarnas semester till sommaren — såvida icke starka skäl talar däremot.

Kommittén har övervägt de synpunkter som på ömse håll framförts i frågan. Med hänsyn bl. a. till att kommittén ansett sig icke böra föreslå återinförandet av en rätt för arbetsgivaren att utan arbetstagarens samtycke dela upp dennes semester har kommittén emellertid funnit tanken att införa en skyldighet för arbetsgivaren att ge sommarsemester helt orealistisk. Varje skärpning av det tryck, som lagens härvidlag gällande regel innebär, får med hänsyn till den lagstadgade semesterns förutsatta längd anses otänkbar. Att å andra sidan gå så långt som till att slopa den gällande före-

skriften, vilken som nämnts ej innebär annat än en rekommendation till arbetsgivaren att utnyttja sommaren till semestertid, torde dock ej vara behövligt. Det är som nämnts kommitténs uppfattning, att lagens nuvarande regler med avseende på semesterns förläggning innebär den lämpligaste tänkbara maktfördelningen mellan parterna i tjänsteavtalet, vilken ger utmärkta möjligheter till lokal anpassning. I lagens välavvägda maktfördelningssystem intar även sommarsemesterrekommendationen en plats, även om denna måhända stundom vid införd fyraveckorssemester — enligt båda parters önskan — kommer att följas endast såvitt gäller huvuddelen av semestern.

Kommittén vill avslutningsvis i detta sammanhang tillfoga, att den med hänsyn till att den lagstadgade semestern förutsättes komma att omfatta en så ansenlig tidrymd som fyra veckor om året samt i betraktande av dess bedömanden i fråga om semesterns förläggning funnit vissa skäl tala till förmån för en kalenderreform. Semesterns förlängning får, i förening med den nyligen genomförda arbetstidsförkortningen, antagas innebära vissa påfrestningar för produktionen genom att de dagar av året, då arbete normalt utföres, minskas i antal. Dessa påfrestningar accentueras bl.a. därigenom att vissa helgdagar under året medför eller kan medföra driftsstopp mitt under arbetsveckan. Detta är fallet med bl.a. Trettondagen och Kristi Himmelfärdsdag. Kommittén har ej ansett sig böra för egen del ingå i närmare prövning av hithörande problem, vilka sannolikt även inrymmer moment, som talar emot en reform. Framhållas må emellertid, att med hänsyn till de synpunkter, som kommittén ansett sig böra anlägga, en begränsad kalenderreform kan komma att framstå som angelägen och därför torde böra övervägas.

B. Semesters förläggning till tid för kvalificerande frånvaro

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Enligt 12 § första stycket må semester icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom, vilken inträffat innan semestern börjat, är oförmögen till arbetet, eller till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c) och d) (tid för havandeskap och barnsbörd respektive viss militärtjänstgöring) skall jämställas med tid å vilken arbete utförts. Dylikt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts.

1936 års semestersakkunniga upptog ej i sitt förslag till semesterlag några regler om förbud för arbetsgivare att förlägga en arbetstagares semester till tid, då arbetstagaren var sjuk.

Flera arbetstagarorganisationer förordade emellertid i remissyttrande över de sakkunnigas förslag, att förbud infördes i lagen mot semesterns förläggning till sådan tid.

1938 års semesterlag. I propositionen upptogs ett stadgande av innehåll att semestern icke utan arbetstagarens medgivande fick förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havandeskap avhöll sig från arbete, då han var oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller sådan sjukdom, som avsågs i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar, eller då han fullgjorde sådan militärtjänstgöring, under vilken han kvalificerade sig för semester. Departementschefen uttalade, att det måste betecknas såsom uppenbart olämpligt för en arbetstagare, om semestern för honom förlades till sådan tid, då han av någon omständighet var oförmögen att använda densamma till vila. I samband härmed anförde departementschefen även följande.

Det torde få anses vara skäligt, att arbetsgivarens rätt att förlägga semestern till dylik tid i någon mån beskäres. Lämpligast synes härvid vara att acceptera samma grunder som då det gäller att för beräkning av semesterrätt med arbetad tid jämställa viss annan tid. Härutöver synes förbud böra meddelas mot förläggandet av semester till tid, då arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från förvärvsarbete. Jag har däremot icke funnit mig kunna förorda den av de anställdas centralorganisation och landsorganisationen föreslagna bestämmelsen om förbud mot utgivande av semester under sådan sjukdomstid, som icke genom den nu nämnda bestämmelsen blivit undantagen. Anledningen härtill är, att jag ansett mig kunna utgå från att det vid sådana företag, där samtliga arbetstagare erhålla semester på en gång, ofta vore olämpligt för arbetsgivaren att bereda den, som varit sjuk vid tiden för utgivandet av semester till övriga arbetstagare, semester vid ett senare tillfälle. Jag befarar därför, att ett generellt förbud mot utgivande av semester under tid, då arbetstagaren är sjuk, kan göra arbetsgivaren benägen att hellre avskeda arbetstagaren än att uppskjuta semestern till en senare tidpunkt.

Riksdagen antog det i propositionen föreslagna stadgandet utan erinran.

1942 års semesterkommitté, som ej föreslog någon väsentlig ändring i de gällande reglerna, anförde härvidlag i sitt betänkande bl. a. följande.

Visserligen är det ur semestersynpunkt olämpligt, att semestern förlägges till tid, då arbetstagaren till följd av sjukdom icke kan utnyttja semestern, men en dylik förläggning av semestern torde väl ej förekomma annat än då särskilda skäl föreligga, såsom då semestrarna vid företaget redan blivit bestämda. Erfarenheterna under den gångna tiden synas vara sådana, att — mot de skäl som föranlett att »vanlig» sjukdom icke betraktas som i förläggningshänseende privilegierad frånvaro — anledning saknas att upptaga detta spörsmål till omprövning.

1945 års semesterlag fick härvidlag i huvudsak samma innehåll som den tidigare lagen.

Vid *1948 års riksdag* väcktes två *motioner* (I: 44 samt II: 69) i förevarande fråga. I motionerna, som var likalydande, hemställdes att semester ej skulle få förläggas till »vanlig sjukdomstid».

I yttrande till andra lagutskottet över motionerna framhöll *socialstyrelsen,* att, eftersom semesterlagens syfte var att bereda arbetstagarna ledighet för vila och rekreation, starka skäl kunde synas tala för ett förbud mot semesters förläggande till tid, då arbetstagaren var sjuk, oavsett vilken sjukdomsorsaken var. Styrelsen framhöll emellertid härvidlag följande.

En dylik bestämmelse skulle dock kunna medföra vissa mindre önskvärda konsekvenser. Svårigheter skulle uppstå t.ex. för sådana företag, där arbetstagarna erhålla semester enligt en på förhand uppgjord plan eller där rörelsen under arbetstagarnas semester helt inställes. För arbetsgivaren torde det i dylikt fall vara olägligt, om han på grund av några arbetstagares sjukdom under den planerade semestertiden tvingas att bereda dessa semester å annan tid.

I betraktande av de olägenheter, som en bestämmelse i önskad riktning fick antagas innebära, ansåg sig styrelsen icke böra förorda någon sådan lagändring.

Samma ståndpunkt intog Svenska arbetsgivareföreningen medan däremot Landsorganisationen tillstyrkte den föreslagna lagändringen.

I utlåtande (nr 27/1948) i anledning av motionerna anförde *andra lagutskottet* följande.

Det är icke tillfredsställande, att arbetsgivare kan förlägga en arbetstagares semester till tid, då arbetstagaren är sjuk, och därigenom hindra arbetstagaren från att få semester efter tillfrisknandet. En arbetstagare, som varit sjuk, har i allmänhet större behov av vila och rekreation än en som icke varit sjuk. Förbud för arbetsgivare att förlägga arbetstagares semester till tid, då arbetstagare är sjuk, torde i vissa fall kunna medföra olägenheter för arbetsgivaren. Detta gäller framför allt i företag, som redan tidigt på året fastställa semesterplan, och företag, som göra uppehåll i driften för semester. Olägenheterna av ett dylikt förbud torde dock även i sådana företag vara av relativt begränsad omfattning. Den här diskuterade frågan om begränsning av arbetsgivarens rätt att bestämma, när semester skall utgå, kräver emellertid närmare överväganden. Utskottet förordar, att en utredning av frågan kommer till stånd.

Med bifall till utskottets hemställan anhöll *riksdagen* (skrivelse nr 193/1948) att Kungl. Maj:t ville verkställa utredning av frågan om förbud för arbetsgivare att förlägga en arbetstagares semester till tid, då arbetstagaren är sjuk, samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

Frågan berördes ånyo genom *interpellationer* vid *1951 och 1952 års riksdagar,* varvid chefen för socialdepartementet i sina svar framhöll, att det ej i anledning av riksdagens tidigare anhållan ansetts påkallat att låta frågan bli föremål för en särskild sakkunnigutredning.

I samband med utredningen om utsträckande av privilegieringen i 7 § andra stycket semesterlagen till att avse även frånvaro på grund av »vanlig sjukdom» upptogs även spörsmålet om semesters förläggning till sjukdomstid. I en inom *socialdepartementet* år 1953 upprättad *promemoria* framhölls att flera skäl talade för att semestern ej mot arbetstagarens vilja skulle få förläggas till tid då arbetstagaren var frånvarande på grund av sjukdom, främst naturligtvis den omständigheten att sådan frånvaro avsågs i betydande utsträckning bliva i semesterlagen privilegierad. Från förläggningsförbudet borde dock undantag göras för det fallet, att driften vid ett företag helt inställdes under viss tid för att de vid företaget anställda därunder skulle beredas semester; motsvarande borde i fråga om berörda arbetstagare gälla därest ett företag inställde driften avdelningsvis.

I *1954 års proposition* föreslogs den nuvarande lydelsen av 12 § första stycket semesterlagen. Departementschefen betonade härvid att därigenom att i paragrafen angetts att arbetstagarens medgivande icke erfordrades, därest arbete eljest uppenbarligen ej kunnat beredas arbetstagaren under ifrågavarande tid, från förläggningsförbudet undantoges bl. a. det fallet att driften vid ett företag helt inställdes under de anställdas semester.

Den avvägning, som sålunda i propositionen skett av beaktansvärda intressen å ömse sidor, ansåg *andra lagutskottet* (utlåtande nr 43/1954) rimlig. Utskottet hemställde sålunda om bifall till propositionen. Denna hemställan antogs av *riksdagen*.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser

Enligt vissa kollektivavtal äger arbetstagaren en förmånligare ställning än enligt lagen vad gäller semester vid sjukdom.

Jämlikt huvudavtalet angående allmänna bestämmelser vid de statliga kommunikationsverken är exempelvis en arbetare som insjuknar under pågående semester, om antalet sjukdagar under semestern överstiger tre i en följd och vederbörligt läkarintyg om arbetsoförmåga föreligger, berättigad att i stället för semester erhålla sjukledighet för den del av semestern som sjukdomen varat.

En liknande bestämmelse återfinnes i normaltjänstereglementet för ordinarie och extra tjänstemän hos kommuner anslutna till Svenska stadsförbundet samt vissa andra kommunala tjänstereglementen. Tjänsteman, som insjuknat under sin semester, må enligt föreskrift i reglementet beviljas sjukledighet i stället för semester, såvida sjukdomen varat minst hälften av hans årssemester och enligt läkarintyg medfört oförmåga till tjänstgöring.

Tillfogas bör att de bestämmelser i förevarande hänseende som gäller för statstjänstemän väsentligen erinrar om de på det kommunala tjänstemannaplanet föreliggande reglerna.

Reformkrav

I *motion* vid *1955 års riksdag* (II:197) hemställdes att riksdagen måtte besluta, att förbudet mot förläggandet av semester utan arbetstagarens medgivande till tid då den anställde är sjuk skulle gälla tid då gemensam semester anordnats vid företaget och att sista meningen i första stycket av 12 § semesterlagen därför måtte utgå. Såsom skäl för yrkandet anfördes, att ett slopande av undantagsbestämmelsen för fall av gemensam semester ej borde innebära någon nämnvärd belastning för arbetsgivaren men var av mycket stor betydelse för den enskilde, som drabbats av sjukdom.

Landsorganisationen framhöll i remissyttrande över motionen, att den visserligen ej ansåg undantag från förläggningsförbudet för fall av gemensamhetssemester tillräckligt motiverat, men att den år 1954 genomförda lag-

ändringen varit i kraft under så kort tid, att en ytterligare lagändring ännu ej kunde anses påkallad; därtill hade erfarenhet ej hunnit vinnas av i vad mån arbetsgivaren utnyttjat rätten att förlägga en sjuk arbetstagares semester till tiden för övriga anställdas gemensamhetssemester.

Tjänstemännens centralorganisation uttalade för sin del i remissyttrande att vissa skäl talade för att den i motionen yrkade ändringen genomfördes, så att arbetstagarens medgivande för semesterns förläggande till i semesterlagen privilegierad frånvaro erfordrades även när det var fråga om gemensam semester för företaget som helhet eller en avdelning inom företaget.

Svenska arbetsgivareföreningen, som för sin del avstyrkte motionen, förklarade att det visserligen var dess uppfattning att semester ej borde förläggas till sjukdomstid, om detta skäligen kunde undvikas, men att ett företag som inställt driften för gemensam semester under viss tid kunde komma i en mycket svår belägenhet, om semester å annan tid måste beredas vissa för produktionens ostörda gång betydelsefulla arbetare.

Andra lagutskottet uttalade (utlåtande nr 24/1955), att ett bifall till motionen endast delvis skulle lösa frågan om förbud mot förläggning av semester till sjukdomstid, i vad denna ännu var olöst. Arbetstagare som sjuknat *efter* semesterns början skulle ej heller vid bifall till motionen äga rätt att få återstående semester förlagd till annan tid. Utskottet framhöll vidare, att hänsyn måste tagas till de olägenheter det innebar för arbetsgivaren att nödgas utge semester för vissa arbetstagare på annan tid än tiden för den gemensamma semestern. Utskottet ville därför ej tillstyrka någon ändring i lagen. *Riksdagen* avslog motionen.

Kommittén

Av stadgandet i nuvarande 12 § första stycket framgår bl. a. att arbetsgivaren ej utan att arbetstagaren medger det äger förlägga dennes semester till tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet av sådan privilegierad orsak som anges i 7 § b)—d). Från denna regel gäller dock det undantaget, att arbetsgivaren städse är oförhindrad att förlägga semestern till sådan tid, om arbete likväl ej kunnat beredas arbetstagaren. Dessutom innebär lagens regler, att semester, som redan inletts när arbetstagaren insjuknar, icke avbrytes genom sjukdomen.

Semesterlagen vilar som nämnts på den tanken att arbetstagaren under semestern skall vara ledig från arbetet för vila och rekreation. Under tid av sjukdom eller annan kvalificerande frånvaro kan arbetstagaren normalt icke antagas erhålla den rekreation som i allmänhet förbindes med begreppet semester. Det kan därför synas motiverat att närmare granska de undantagsregler som innebär inskränkning i arbetstagarens möjlighet att rekreationsmässigt tillfredsställande utnyttja semestern.

Vad till en början gäller det i lagen uppställda undantaget för det fall att arbete ändå icke kunnat beredas arbetstagaren har detta intimt samband

med en fråga, som ovan behandlats i avsnittet om semesterns längd, nämligen spörsmålet om en eventuell privilegiering av frånvaro med anledning av övriga anställdas gemensamma semester. Undantagsregeln i 12 § har uttryckligen motiverats av arbetsgivarens intresse i sådana fall där företaget inställer verksamheten under semestern av att icke behöva ge en arbetstagare, som är sjuk under denna tid, semester vid senare tillfälle. Enligt uttalande vid förarbetena bör i dylikt fall arbetstagare, som insjuknat före semesterperioden, få finna sig i att uttaga semestern samtidigt med sina arbetskamrater. Eljest, har det sagts, kunde lätt produktionstekniska svårigheter uppstå.

Enligt kommitténs uppfattning kan det väl i och för sig synas tveksamt om de anförda svårigheterna är av så allvarlig art, att de i och för sig motiverar ett för den enskilde arbetstagaren förhållandevis betydelsefullt avsteg från huvudregeln om förläggningsförbud. Antalet sjuka under sommaren torde totalt sett vara ganska litet, och utslaget på ettvart av de företag som tillämpar semesterstängning bör antalet bli mycket lågt. Att bereda någon enstaka arbetstagare semester vid annan tid än under den gemensamma semestern förefaller knappast behöva vålla arbetsgivaren alltför stora bekymmer.

Om emellertid förbudet mot semesterns förläggning till tid av privilegierad frånvaro skulle utsträckas till att avse även sådan tid, då arbete likväl ej kunnat beredas arbetstagaren på grund av att de övriga anställda vid samma arbetsplats haft gemensam semester, måste — liksom beträffande privilegiering av en frånvaro av samma anledning — en principiellt diskutabel gräns i lagen dragas mellan skilda fall av permittering alltefter orsaken därtill. Något skäl att inskränka arbetsgivarens rätt att förlägga semestern till frånvarotid, under vilken arbetstagaren av annan anledning än den nyssnämnda ej kunnat beredas arbete, föreligger nämligen uppenbarligen icke. Härtill kommer, att en utsträckning av förläggningsförbudet i antydd riktning finge antagas medföra vissa praktiska och lagtekniska komplikationer, vilka ej lätt kunde lösas utan detaljreglering. Sålunda kunde exempelvis vid sjukdom vissa bevissvårigheter beträffande sjukdomstidens omfattning och även andra problem uppstå, om undantaget från förläggningsförbudet i berörda hänseende slopades. Den arbetstagare, som efter en sjukdom tillfrisknade under semesterstängningsperioden borde väl ej heller kunna göra anspråk på hel odelad semester. Ett undantag från lagens regler i nuvarande 12 § andra stycket måste då göras.

Det anförda torde ge en antydan om de problem som kunde befaras uppstå, därest förläggningsförbudet utsträcktes på antytt sätt. Komplikationer av liknande art, ehuru sannolikt av än allvarligare art, kunde också befaras bli följden, därest lagen ändrades därhän att semestern finge avbrytas genom sjukdom, vilken drabbade arbetstagaren sedan semestern redan börjat. Det måste sålunda antagas innebära rätt betydande problem för arbetsgiva-

ren att tillfredsställande utreda under semestertiden förekommande sjukdomsfall. Den förutsättningen för att semestern skulle avbrytas borde väl i vart fall uppfyllas, att sjukdomen vederbörligen styrktes av läkare och att den var av ej alltför kort varaktighet. Även en reglering i lagen efter tämligen snäva linjer kunde dock innebära betydande risker för tvister. Att frågan avtalsvägen på isolerade områden kan regleras på ett, som det vill synas, tillfredsställande sätt, framgår emellertid av de exempel från statliga och kommunala områden, som ovan lämnats.

Kommittén, som anser att detaljreglering i lagen bör undvikas, har med hänsyn till de anförda synpunkterna stannat för att föreslå ett bibehållande av de gällande reglerna med avseende på semesterns förläggning till tid av privilegierad frånvaro. Kommittén vill emellertid i detta sammanhang uttrycka en förhoppning om att hithörande frågor i större utsträckning än hittills kan lösas avtalsvägen på ett sådant sätt, att syftet med semestern härvidlag blir allt bättre tillgodosett.

KAPITEL VI

Lön under semester

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger enligt 14 § första stycket semesterlagen uppbära den på semestertiden belöpande lönen. Annan arbetstagare äger enligt andra stycket uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, då han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Därvid tages ej hänsyn till övertidstillägg. Om arbetstagaren varit frånvarande av annan kvalificerande anledning än semester minst hälften av den på kvalifikationsåret belöpande anställningstiden skall vid beräkning av semesterlön hänsyn tagas till den lön arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit, om han varit i arbete. Enligt tredje stycket skall hänsyn vid beräkning av lön under semester ej tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. I fjärde stycket ges regeln, att överenskommelse i viss form — genom kollektivavtal, som å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation — må träffas angående annan beräkning av lönen än som stadgas i andra stycket. Föreligger sådant kollektivavtal må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas även beträffande arbetstagare, vilken ej omfattas av kollektivavtalet men sysselsättes i sådant arbete för vilket avtalet gäller.

1936 års semestersakkunniga framlade förslag till regler om lön under semester av i huvudsak samma innehåll som de vilka återfinnes i gällande lag. De sakkunniga framhöll, att flera olika system för bestämmande av semesterlönens storlek i och för sig var tänkbara och diskuterade därvid till en början ett förslag som *kommittén angående privatanställda* i betänkande år 1935 härutinnan framlagt, enligt vilket som huvudregel lönen skulle utgå oavkortad under semester men lön, som beräknades efter annan grund än tid, skulle utgå med det belopp arbetstagaren sannolikt skulle ha förtjänat, om han varit i arbete. Enligt kommitténs förslag skulle, därest utredning om den sannolika lönen icke kunde vinnas, lönen utgå med belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittsinkomst under året närmast före semesterns början.

De sakkunniga framhöll för egen del till en början, att någon tvekan icke

syntes kunna råda angående sättet för beräknandet av semesterlönen i de fall, då till arbetstagaren utgick tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. I dessa fall skulle samma lön utgå under semestertiden som under tid, då arbete utfördes. Beträffande semesterlönen för övriga arbetstagare ansåg de sakkunniga sig emellertid ej kunna förorda det av kommittén angående privatanställda framlagda förslaget om lön efter vad den semesterledige sannolikt skulle ha förtjänat under arbete. De faktorer som skulle komma till användning vid fastställande av semesterlönens storlek borde hänföra sig till förhållandena under kvalifikationsperioden, närmare bestämt till de kalendermånader, för vilka rätt till semester förelåg. De sakkunniga uttalade sig därför i stället till förmån för ett system där semesterlönen bestämdes individuellt med hänsyn till längden av den tid, varunder arbete utförts, och till storleken av den uppnådda arbetsinkomsten. I motiveringen till förslaget — enligt vilket semesterlönen skulle för varje semesterdag utgå med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga inkomst per dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt förelåg — anförde de sakkunniga bl. a. följande.

I åtskilliga kollektivavtal har inskrivits en bestämmelse om viss timlön, utan att denna timlön på något sätt övar inverkan å arbetarnas avlöning. Även i de fall, då de av ett sådant avtal berörda arbetarna arbeta mot timlön, erhålla de högre betalning än vad som skulle ha blivit fallet, om den angivna minimitimlönen kommit till användning. Därest man nu vid en semesterlagstiftning skulle anknyta beräkningen av semesterlönen till en sådan rent nominell timlön, komme detta att för arbetarna innebära, att en förut såsom relativt betydelselös ansedd bestämmelse i kollektivavtalet skulle bli av den allra största betydelse. — — —

Därest man väljer systemet med en beräkning av semesterlönen efter timlön, torde det vara nödvändigt att i lagen införa en bestämmelse om att semesterlönen skall beräknas för ett visst antal timmar per semesterdag, vilket timtal i enlighet med nuvarande arbetstidslagstiftning självfallet borde bestämmas till åtta. Anledningen till att visst timtal måste fixeras är, att utgångspunkten för detta system för semesterlönens beräknande är, att något individuellt bestämmande av lönen icke skall ske, utan att alla av avtalet berörda skola erhålla samma lön för varje semesterdag, till vilken de äro berättigade. Man kan då icke taga hänsyn till att viss enskild arbetare under kvalifikationsperioden arbetat längre eller kortare tid än åtta timmar i genomsnitt per dag. Ej heller synes man vid en allmängiltig lagstiftning, i vilken accepterats systemet med timlönsberäkning, böra införa särskilda undantagsbestämmelser, för den händelse viss grupp av arbetare eller rent av samtliga av ett kollektivavtal berörda arbetare under kvalifikationsperioden genomsnittligt arbetat kortare eller längre tid än åtta timmar per dag. Förhållandet är emellertid det, att arbetstiden inom vissa yrkesområden fortfarande normalt överskrider åtta timmar per dag. Så är fallet exempelvis inom jordbruket och restaurangnäringen. Å andra sidan är det icke ovanligt, att den dagliga arbetstiden under en depression förminskas för vissa grupper av arbetare. En bestämmelse om beräkning av semesterlönen enligt viss timlön och med utgående från lön för åtta timmar per semesterdag kommer alltså att medföra det resultatet, att sådana arbetstagare, som under kvalifikationsperioden arbetat genomsnittligt längre tid än åtta timmar per dag, komma att lida en förlust, medan däremot mot-

svarande vinst äger rum för arbetstagare, som under kvalifikationsperioden arbetat kortare tid per dag än åtta timmar. Då enligt de sakkunnigas förslag den genomsnittliga inkomsten per dag under kvalifikationsperioden skall läggas till grund vid beräknandet av semesterlönen, kommer för varje enskild arbetstagare både övertidsarbete och inskränkning av den dagliga arbetstiden att få öva inverkan, vilket måste sägas giva ett rättvist resultat. Vad beträffande den vanligaste formen för arbetstidsinskränkning, eller permittering under vissa dagar, kommer denna icke att öva inverkan å semesterlönens storlek, vare sig man väljer det ena eller det andra systemet. Permitteringen inverkar i stället på sådant sätt, att antalet semesterdagar förminskas i de fall, då arbete icke utföres minst aderton dagar i månaden.

Då den förordade metoden för semesterlönens bestämmande står i god överensstämmelse med den valda utgångspunkten för en lagstiftning på området och då även i övrigt starka skäl tala för densamma, bör ej heller den omständigheten få inverka, att beräkningsmetoden kan komma att medföra en kostnadsökning för arbetsgivarna. Det måste sägas innebära en mycket stor fördel, att det för beräknandet av semesterlönen kan givas en enhetlig regel, som kan tillämpas för alla arbetstagare.

Någon föreskrift angående tidpunkten för semesterlönens utbetalande ansåg de sakkunniga sig ej lämpligen böra föreslå.

De sakkunnigas förslag beträffande sättet för semesterlönens beräknande upptogs i det väsentliga oförändrat i *1938 års semesterlag*. I propositionen framhöll *departementschefen* att arbestagarna ej borde under semestern få vidkännas någon minskning i sina inkomster. Om denna princip ej tillämpades skulle semestern ej innebära ledighet med bibehållen lön. Den som arbetat mest intensivt under den förflutna tiden behövde bäst komma ifrån den dagliga miljön under semestern och åsamkades då de största kostnaderna. Det var därför naturligt att den intjänade ackordsförtjänsten borde få öva inflytande på semesterlönen. Däremot borde enligt departementschefens uppfattning tillägg för övertidsarbete ej tagas i betraktande. Övertidsarbete fick i regel anses vara en tillfällig företeelse och falla så ojämnt på olika löntagare, att det i regel ej kunde anses skäligt att ersättningen därför medräknades. Departementsförslaget upptog därför ett uttryckligt undantagsstadgande med avseende härpå. Vidare förordade departementschefen ett stadgande av innebörd att vid beräknande av genomsnittlig semesterlön hänsyn även skulle tagas, beträffande frånvaro på grund av semester, till den för semestertiden uppburna lönen, samt beträffande frånvaro på grund av andra privilegierade orsaker, till den lön som arbetstagaren sannolikt därunder skulle ha uppburit, om han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Andra lagutskottet påpekade i utlåtande (nr 58/1938) att det ej torde vara möjligt att konstruera något system för beräknande av semesterlön, som från alla synpunkter var logiskt och ägnat att tillfredsställa såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ojämnheter i skilda hänseenden fanns i alla föreslagna system. Man måste välja ett system, som kunde anses vara prak-

tiskt och samtidigt ge det mest rättvisa utslaget. Departementsförslaget var sådant.

De av Kungl. Maj:t föreslagna semesterlönebestämmelserna bifölls oförändrade av *riksdagen*.

1942 års semesterkommitté upptog till behandling frågan om semesterlön för arbetstagare med tim- och ackordslön eller liknande och redovisade till en början vissa reformkrav som framförts under tiden sedan tillkomsten av 1938 års semesterlag. I motioner till 1939 års riksdag hade sålunda framhållits, att lagens bestämmelser i förevarande hänseende i viss mån avfattats utan skäligt hänsynstagande till praktiska förhållanden, svårigheter och behov. Efter att ha anfört ett exempel på den beräkning av semesterlönen, som enligt lagen måste ske för den enskilde arbetstagaren, och efter att ha gjort gällande att exemplet gav en skrämmande bild av vart tillämpningen av lagens bestämmelser härvidlag kunde leda, hade i motionen förordats en kompletterande lagregel av innehåll att parterna skulle kunna i kollektivavtal på riksplanet träffa överenskommelse om annan beräkningsgrund. Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen hade i yttrande över motionen anslutit sig till den av motionärerna framförda tanken om viss avtalsfrihet för parterna i fråga om sättet för semesterlönens beräknande. I gemensam skrivelse till chefen för socialdepartementet hade därefter bägge organisationerna, under åberopande av de svårigheter som gällande regler om beräknande av semesterlön och semesterersättning förorsakat, hemställt om övervägande av viss avtalsfrihet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektiv överenskommelse om sättet för semesterlönens beräknande. Arbetsdomstolens ordförande hade med anledning av skrivelsen framhållit, att det ej blott ur parternas utan även ur domstolens egen synpunkt vore av stort intresse att möjligheter till förenklat beräkningssätt stode öppen. Med hänsyn bl. a. till att andra arbetsgivare och arbetstagare än medlemmar av avtalsslutande organisationer ej kunde bindas genom en lagändring i antydd riktning hade domstolens ordförande emellertid i första hand ifrågasatt om icke de yppade svårigheterna lämpligen borde undanröjas genom en lagändring, innebärande förenklade regler för semesterlönens beräkning.

Kommittén, som till en början fastslog, att utgångspunkten vid fastställandet av regler för beräknande av lön under semestern borde vara, att arbetstagaren därunder skulle bibehållas vid de inkomster, som han eljest erhöll för sitt arbete hos arbetsgivaren, och att arbetstagare, som åtnjöt vecko-, månads- eller årslön därför ej härutinnan vållade några svårigheter, framhöll därefter med avseende på övriga arbetstagare, dvs. sådana som avlönades med timlön, ackordslön, provision eller dylikt, bl. a. följande.

Det är otvivelaktigt svårt att för sistnämnda arbetstagare utforma regler för semesterlönens beräknande, mot vilka ej ur någon synpunkt erinringar skulle kunna framställas. Teoretiska och praktiska synpunkter komma här lätt i konflikt med

varandra. Av den föregående redogörelsen framgår, att olika uppfattningar råda om efter vilka riktlinjer bestämmelserna på detta område böra utformas. Socialstyrelsen har i sitt yttrande över 1939 års framställning från arbetsgivareföreningen och landsorganisationen framhållit, att de gällande bestämmelserna om semesterlön utgå från en teoretisk uppfattning om hur skilda omständigheter skäligen böra inverka på semesterlönen och att man därvid givetvis icke ansett sig för vinnande av enklare bestämmelser böra ålägga en arbetsgivare att utge högre semesterlön eller en arbetstagare att åtnöja sig med lägre sådan lön än som följde av de på det teoretiska resonemanget grundade bestämmelserna. Å andra sidan har i uttalanden rörande semesterlönsbestämmelserna betonats vikten av att de vore praktiskt utformade och att de bleve allmänt normerande. — — —

Av semesterlagens hittillsvarande tillämpning framgår, att ansenliga praktiska svårigheter uppkommit för arbetsgivarna, då det gällt att tillämpa den nuvarande lagens bestämmelser om semesterlönens beräknande. Inom ett stort antal industriområden ha träffats till innehållet varierande kollektiva överenskommelsr om semesterlönen. Därigenom har den enhetlighet man velat vinna i stor utsträckning gått till spillo. — — —

Ett bifall till arbetsgivareföreningens och landsorganisationens framställning (om viss avtalsfrihet) skulle medföra, att semesterlagen — vilken är uppbyggd såsom en skyddslag med tvingande bestämmelser av miniminatur — på visst område förlorade sin tvingande karaktär. Att redan av sådan anledning ur principiell synpunkt motsätta sig framställningen synes dock ej böra ifrågakomma. Särskilt på detta område äro förhållandena så skiftande, att en viss avtalsfrihet bör medgivas, varigenom nödig anpassning blir möjlig. Ej heller kan — såsom socialstyrelsen i sitt yttrande över framställningen uttalat — antagas, att medgivandet av avtalsfrihet i föreslagen omfattning skulle medföra risk för att arbetstagarna icke skulle komma i åtnjutande av de minimiförmåner, som lagen avser att tillförsäkra dem. De arbetstagarorganisationer, för vilka spörsmålet om semesterlönens beräkning blivit i särskild grad aktuellt, torde vara i stånd att hävda sina medlemmars intressen gentemot respektive arbetsgivarsammanslutningar. En undersökning rörande kollektivavtalens olika semesterlönsbestämmelser ger icke belägg för att avtalsfrihet i den utsträckning som föreslagits skulle innebära någon våda för arbetstagarparten.

— —

Om således av nu anförda skäl betänkligheter icke torde möta mot ett bifall till ifrågavarande framställning, synas emellertid vissa svårigheter kunna uppkomma med hänsyn till att den föreslagna regleringen icke berör andra arbetsgivare och arbetstagare än sådana som äro bundna av kollektivavtal. Beträffande arbetsplatser, där såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare sysselsättas, har arbetsdomstolens ordförande med tanke härpå i yttrande över framställningen föreslagit en regel, innefattande rätt för arbetsgivare som är bunden av kollektiv överenskommelse rörande semesterlönens beräkning, att efter uppgörelse tillämpa densamma även på oorganiserade arbetstagare. En dylik regel har otvivelaktigt starkt fog för sig, då därigenom undvikes, att arbetstagare på samma arbetsplats kunna bli olika ställda i fråga om semesterlönens beräkning.

Med hänsyn till det anförda finner kommittén övervägande skäl tala för att i lagen införes en bestämmelse, varigenom kollektiva överenskommelser av den art, som avses med arbetsgivareföreningens och landsorganisationens framställning, legaliseras. Detta synes lämpligen kunna ske genom en lagregel av innehåll — såvitt angår arbetstagare avlönad annorledes än med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet — att överenskommelse beträffande semesterlönens

beräkning må träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och detta å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Denna regel torde böra kompletteras med den bestämmelsen, att därest dylikt avtal föreligger, det må av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, som är obunden av avtalet men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

I ett annat sammanhang tog kommittén utförligare upp frågan om tillämpligheten av ett kollektivavtal, som i fråga om semesterlöneberäkningen avvek från lagens regel, beträffande arbetstagare som var obunden av avtalet, och anförde härvidlag bl. a. följande.

Endast sådan arbetstagare, som är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, är bunden av ett kollektivavtal. Arbetsgivaren är dock enligt arbetsdomstolens praxis — se exempelvis domen nr 95/1932 — i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen skyldig att, såvitt ej annat framgår av avtalet, tillämpa detsamma även med avseende å arbetstagare, som står utanför nämnda organisation. För de fall, där arbetsgivaren således är skyldig att tillämpa kollektivavtal å utomstående arbetstagare, kunde det synas mindre följdriktigt att arbetsgivaren skulle få tillämpa avtalet å sådan arbetstagare först »efter överenskommelse». Emellertid måste ju i alla fall föreligga ett enskilt arbetsavtal. En annan sak är att, om någon annan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren icke träffats, man kan antaga att dem emellan föreligger ett enskilt arbetsavtal av innebörd, att kollektivavtalets normer — här då i fråga om semesterlönens beräkning — skola tillämpas. Motsvarande betraktelsesätt bör i regel kunna anläggas å de fall, då arbetsgivaren icke har skyldighet att tillämpa kollektivavtalet å utomstående arbetstagare. Av det anförda torde framgå, att tillämpningen av stadgandet i förevarande punkt icke förutsätter en uttrycklig överenskommelse med varje särskild, av kollektivavtalet obunden arbetstagare, att avtalets regler för semesterlönens beräknande skola gälla.

Kommittén uttalade, att även om den föreslagna avtalsfriheten infördes alla svårigheter därmed likväl ej var avhjälpta. Lagens semesterlönebestämmelser skulle alltjämt bli att tillämpa i de fall, då arbetsförhållandena ej var reglerade genom kollektivavtal. Därför borde undersökas om ej de legala reglerna kunde omarbetas. Härvidlag anförde kommittén bl. a.

En enkel beräkningsmetod vore att — såsom enligt den danska semesterlagen — beräkna semesterlönen till 4 % av arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den del av anställningen som belöper å senast förflutna kvalifikationsår, och en dylik regel skulle även verka rätt i det stora flertalet fall, nämligen för alla arbetstagare som ha full arbetstid och kontinuerligt äro i arbete. De fall, i vilka regeln skulle ge otillfredsställande resultat, äro emellertid så pass talrika, att regeln redan på grund härav icke kan anses godtagbar. Regeln skulle sålunda verka till arbetstagarens nackdel i alla de fall, då arbetstagaren har sådan förkortad arbetstid, att arbete utföres endast vissa dagar i veckan. Vidare skulle regeln vålla svårigheter jämväl när arbetstagaren är frånvarande från arbetet av annan orsak — privilegierad eller icke — än arbetsbrist och framför allt är den oförenlig med lagens föreskrift, att rätt till semester endast föreligger för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar.

Något egentligt skäl att frångå den nuvarande bestämmelsen, att inkomsten för

dag skall vara avgörande för semesterlönens storlek, synes icke kunna åberopas. Likaså måste det med häsyn till lagens konstruktion vara naturligt, att dagsinkomsten hänföres till förhållandena under senaste kvalifikationsår, alltså i regel till närmast föregående kalenderår. Vidare kan det ur teoretisk synpunkt vara riktigt att — såsom den nuvarande lagen föreskriver — vid semesterlönens beräknande hänsyn endast får tagas till de månader, för vilka semesterrätt föreligger. Det är emellertid denna sistnämnda föreskrift i den nuvarande lagen, som vållat de största svårigheterna i tillämpningen. — — —

Det kan icke antagas, att arbetstagares dagsförtjänst under månad, för vilken semesterrätt ej föreligger, i någon nämnvärd grad avviker från den genomsnittliga. Möjligen skulle här den omständigheten kunna tänkas inverka, att arbetsförmågan omedelbart före eller efter en längre bortovaro på grund av sjukdom kan vara mindre än eljest. Hänsyn härtill synes dock ej behöva tagas. På grund härav är sådan förenkling av den nuvarande regeln försvarlig, att vid semesterlönens beräknande hänsyn tages till genomsnittsinkomsten för dag under hela kvalifikationstiden.

Kommittén uttalade sig vidare till förmån för att den i övertidslön ingående grundlönen skulle medräknas vid bestämmande av semesterlön i 14 § andra styckets fall, alltjämt dock icke själva övertidsersättningen. Visserligen bleve härigenom arbetstagare med timlön eller ackordslön bättre ställda än arbetstagare med månads- eller veckolön. Sådana arbetstagare drabbades emellertid vid förkortning av den dagliga arbetstiden i regel icke av någon minskning i arbetslönen.

Den ändringen föreslogs vidare i lagen att hänsyn ej längre för beräkning av semesterlönens storlek skulle tagas till den lön som uppburits under frånvaro på grund av semester. Stadgandet härom ansågs kunna utgå, enär i det övervägande antalet fall semesterlönen för dag motsvarade den för arbetstagarna aktuella dagsinkomsten. Vad beträffade lagens stadgande att hänsyn vid fall av annan kvalificerande frånvaro skulle tagas till den sannolika arbetsförtjänsten under sådan tid konstaterade kommittén att även detta stadgande ägde övervägande teoretiskt intresse. I de allra flesta fall vore det nämligen för slutresultatet skäligen likgiltigt, om frånvarotiden medräknades eller ej. Helt kunde dock stadgandet icke undvaras. Det kunde nämligen inträffa att arbetstagaren — exempelvis vid yrkessjukdom — varit frånvarande under hela kvalifikationstiden och att därför någon verklig arbetsinkomst ej funnes att taga till utgångspunkt. I sådant fall vore en sannolikhetsberäkning erforderlig och kommittén föreslog därför ett stadgande om sådan beräkning för det fall att arbetstagaren under minst halva kvalifikationstiden varit frånvarande av annan privilegierad orsak än semester.

Slutligen påpekade kommittén att lagen saknade bestämmelser om tidpunkten för semesterlönens utbetalande. Såvitt erfarenheten gav vid handen hade saknaden av bestämmelser härutinnan ej föranlett några svårigheter såvitt angick semesterlön, vilken utgick i samband med ledighet från arbetet. För sådant fall syntes en laglig reglering i förevarande hänseende icke

påkallad, och en sådan reglering finge för övrigt med hänsyn till de skiftande avlöningsformerna anses vara synnerligen svårgenomförbar.

I *1945 års semesterlag* infördes samtliga de av 1942 års semesterkommitté förordade ändringarna i systemet för bestämmande av lön under semester. Föredragande statsrådet lämnade i propositionen de föreslagna förenklingarna i sättet för lönens beräknande i stort utan anmärkning samt anförde beträffande frågan om viss avtalsfrihet för arbetsmarknadens parter följande.

I sådant hänseende vill jag erinra om att semesterlagen är uppbyggd såsom en skyddslag med tvingande bestämmelser av minimikaraktär, vilket innebär, att en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om sämre förmåner än vad lagen stadgar skall vara ogiltig. Någon avsikt att i princip få ändring i lagen i angivna hänseenden har icke givits tillkänna; och jag skulle givetvis icke kunna medverka till att göra semesterlönebestämmelserna dispositiva över hela linjen. Semesterlönen är nämligen en så väsentlig del av semesterförmånen, att utan densamma semestern skulle förlora sitt egentliga innehåll.

Genom förslaget på denna punkt skulle lagens bestämmelser på en del av sitt nuvarande tillämpningsområde kunna sättas ur kraft. Vissa principiella betänkligheter kunna därför anföras mot förslaget. Å andra sidan tala starka praktiska skäl för detsamma; och samtliga hörda myndigheter och sammanslutningar ha lämnat förslaget i denna del utan erinran, flera under uttalande av sin tillfredsställelse därmed. Förhållandena på detta område äro, såsom kommittén framhållit, synnerligen skiftande, och även om de i det föregående föreslagna förenklingarna genomföras, torde det stundom kunna bli ganska omständligt och betungande att uträkna semesterlönen efter lagens principer. Likaså torde även i fortsättningen i åtskilliga fall särskilda kollektiva semesterlöneöverenskommelser komma att träffas. Fördelen av att rättsenligheten av dylika överenskommelser icke kan sättas i fråga torde ligga i öppen dag. Därest avtalsfriheten i förevarande hänseende erhåller den begränsning som föreslagits, torde icke heller föreligga någon risk att arbetstagarna icke skulle komma i åtnjutande av de minimiförmåner, som lagen avser att tillförsäkra dem. Jag anser mig därför böra förorda att förslaget härutinnan bifalles.

Utformningen i kommitténs förslag av reglerna om rätt att träffa avtal om beräkningen av semesterlönen finner jag lämplig, varför jag vill godtaga densamma. — — — Tillämpningen av kollektiva semesterlönebestämmelser å utomstående arbetstagare bör få ske allenast med dennes vilja. Det bör alltså fordras att en överenskommelse mellan parterna kommer till stånd. Såsom kommittén framhållit kan överenskommelsen naturligen även vara en tyst sådan. Dylik karaktär torde arbetsavtalet ha, när en utomstående arbetstagare anställes vid arbetsplats, för vilken kollektivavtal gäller.

I ett annat sammanhang tog föredragande statsrådet i propositionen upp frågan om bestämmande av semesterlön för sådana arbetstagare, som åtnjöt delvis fast vecko- eller månadslön och delvis ackordslön, provision, sportler eller dylikt. Härvidlag uttalade statsrådet att de föreslagna bestämmelserna ledde till att de i paragrafens (14 §) första och andra stycke angivna olika beräkningsmetoderna skulle användas för de båda löneformerna var för sig. Under semestern skulle alltså arbetstagaren äga uppbära sin vanliga vecko- eller månadslön samt dessutom ett tillägg motsvarande den på semesterda-

garna belöpande delen av ackordslönen, provisionen etc., beräknad enligt reglerna i paragrafens andra stycke. Detta beräkningssätt stod i överensstämmelse med vissa avgöranden i praxis.

Kungl. Maj:ts förslag till regler om beräknande av semesterlön godkändes såvitt nu är i fråga av *riksdagen*.

Rättstillämpningen

En genomgång av för tiden efter 1943 förekommande rättsfall från högsta domstolen och arbetsdomstolen, såvitt gäller tillämpningen av bestämmelserna i 14 § semesterlagen om bestämmande av semesterlön och — genom hänvisningen från 20 § samma lag — semesterersättning, visar att domstolarna varit jämförelsevis livligt engagerade i hithörande frågor. Påfallande är det stora antalet tvister, som rör gränsdragningen i tillämpning mellan de båda första styckena av 14 §. Frågan har vanligen gällt hur någon viss form av gottgörelse, som utgått vid sidan av fast månads- eller veckolön, bör behandlas i semesterlönehänseende; om den bör anses som del av vecko- eller månadslönen, som en ersättning, beträffande vilken semesterlönen skall uträknas som genomsnittslön eller eventuellt som en gottgörelse utan inverkan på semesterlönen (1 och 2 nedan). Flera tvister har också sammanhängt med att arbetstagare övergått från en löneform till en annan (3). En grupp tvister har direkt samband med speciella överenskommelser, träffade med stöd av stadgandet i 14 § fjärde stycket semesterlagen (4). På senaste åren har här även skymtat de nu så aktuella med den allmänna arbetstidsförkortningen sammanhängande problemen.

1. En lätt avskiljbar grupp av tvister har gällt frågan om vissa provisionsanställdas villkor vid semester; det har här främst varit fråga om försäljare, vilka utöver fast tidlön varit berättigade till provision på egna order och stundom även på andra än genom egen förmedling slutna försäljningsavtal. I detta avsnitt innehåller den av Ove Hesselgren och Yngve Samuelsson utgivna kommentaren till semesterlagen en ganska utförlig analys på grundval av hittillsvarande praxis. Här må därför hänvisas till kommentaren på sid. 99—102, där även vissa äldre fall refereras, och sid. 105—110 (se sjunde upplagan år 1959; särskilt slutsatserna sid. 109—110).

2. Här nedan följer till en början en redovisning av övriga fall, där tvekan rått, huruvida arbetstagaren varit avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. Arten av de problem som uppstår när en gräns skall dragas mellan fallen under första resp. andra stycket av 14 § semesterlagen framträder tämligen tydligt.

I *AD 1947:67* var frågan, huruvida ett i kollektivavtal fastställt vid sidan av tim- eller ackordslön utgående årligt engångsbelopp borde beaktas vid beräknandet av semesterlön. Arbetsdomstolen fann att beloppet kommit att utgöra ett lönetillägg för arbete under kvalifikationsåret men ej hade karaktär av tidlön enligt 14 § första stycket. Ingen omständighet ansågs emeller-

tid föreligga, varför tillämpning av 14 § andra stycket semesterlagen skulle vara utesluten i fråga om engångsbeloppen. Dessa skulle därför enligt domstolens mening beaktas vid beräkning av semesterlönen.

AD 1948:17 behandlade ett fall, där veckoavlönade enligt kollektivavtal uppbar särskilt tillägg vid regelbundet skiftarbete. Arbetsdomstolen fann att skifttillägget ej kunde anses utgöra övertidstillägg i vanlig bemärkelse; beloppet var lägre än som föreskrevs beträffande tillägg för arbete på annan tid än den ordinarie. Domstolen uttalade att veckoavlönad, vars avtal sålunda omfattade skilda slag av arbeten och som hade grundlön jämte procentuellt tillägg för vissa arbeten, fick anses avlönad uteslutande med veckolön, varvid semesterlönen utgjorde summan av grundlönen och tillägget. Domstolen förklarade härvid att »tilläggets natur» uteslöt tillämpning av båda styckena i paragrafen jämsides. Som skiftarbetet emellertid var inställt under semestermånaden fann domstolen att hänsyn till tillägget ej kunde tagas vid semesterlönens bestämmande.

I *AD 1950:55* förelåg frågan, huruvida månadsavlönade sjukbärare, som hade att i viss utsträckning efter den ordinarie arbetstidens slut utföra s. k. beredskapstjänst, kunde göra anspråk på att ersättningen för vakttjänsten skulle beaktas vid semesterlönens bestämmande. Arbetsdomstolen, som till en början förklarade att beredskapstjänsten var att anse som »arbete» i semesterlagens mening, konstaterade bl. a. att ersättningen för vakttjänsten utgick för timme och ej hade karaktär av tillägg till avtalets månadslön (jfr 1948:17) utan var »till sin konstruktion helt fristående från denna». Som storleken av ersättningen ej heller lät sig bestämma på förhand, fann domstolen att ersättningen ej kunde anses utgöra lön, varå 14 § första stycket semesterlagen var tillämplig. — Vad härefter beträffade tillämpligheten av andra stycket i samma lagrum förklarade arbetsdomstolen att en jämförelse med de i förarbetena till detsamma uttalade förutsättningarna för kombination av båda styckenas fall närmast tydde på att en sådan kombination ej var tänkbar i fråga om vakttjänstersättningen. Domstolen fann nämligen *att* i det särskilda fallet fråga var om olika arbeten som ersattes efter skilda normer, medan det naturliga vid kombination av båda styckena var, att ett och samma arbete avlönades genom skilda beräkningssätt (månadslön jämte provision exempelvis), samt *att* en kombination i det aktuella fallet ej kunde anses förenlig med semesterlagens inställning till inverkan på semesterlönens storlek av övertidsarbete. För månads- eller veckoavlönad arbetstagare avspeglade sig nämligen timavlönat sådant icke i semesterlönen; »även om det kan i förväg fastställas, att övertidsarbete skall förekomma under semestern, påverkar detta förhållande ej semesterlönens storlek för den kategori det här gäller». Visserligen — konstaterade domstolen vidare — utgör beredskapstjänst ej avtalstekniskt övertidsarbete, men den faller utanför den ordinarie arbetstiden. Arbetsdomstolen fann därför mest förenligt med lagstiftningens grunder att ej tillämpa bägge styckena i 14 §

i fråga om den ifrågavarande tjänsten. Ersättningen härför ansågs sålunda överhuvud ej böra avspegla sig i semesterlönen.

AD 1951:29. Här var fråga om helårsanställda snickare vid en teater, vilka avlönades med timlön jämte ackordsersättning och särskild ersättning under åtta månader av året — ungefär vinterhalvåret — för hållande av erforderliga verktyg. Arbetsdomstolen fann att den sistnämnda ersättningen kommit att utgå på grund av att snickarna hade sämre tillgång till ackordsarbete än övriga i orten sysselsatta snickare och ansåg övervägande skäl tala för att anse ersättningen beräknad på en period av tolv månader och därför som tidlön enligt 14 § första stycket. Härför talade enligt domstolens mening bl. a. att ersättningen steg med antalet anställningsår och att den var oberoende av snickarnas arbetsresultat under året. Den omständigheten att utbetalningen koncentrerats ungefär till vinterhalvåret föranledde ej att snickarna, om semester utlades under annan tid av året, därunder skulle få uppbära ytterligare ersättning i förevarande hänseende. Som snickarna haft sin semester sommartid ogillades deras i målet väckta anspråk på ytterligare semesterlön.

I *AD 1953:28* gällde tvisten, huruvida arbetstagare som avlönats med en som B-veckolön betecknad löneform — tillkommen som en hopsummerad förhöjd timlön med avdrag för s. k. lätthelgdagar — skulle i semesterlönehänseende hänföras under 14 § första eller andra stycket semesterlagen. Arbetsdomstolen fann att, som B-lönen fastställts med hänsyn till arbetet under en vecka med förhöjning likaså beräknad för vecka, lönen var att anse som »tidlön beräknad för vecka», oaktat avdrag gjordes för lätthelgdagarna. Stadgandet i 14 § första stycket semesterlagen ansågs därför tillämpligt.

AD 1955:20 behandlade frågan om semesterlön beräknad på ackordskompensation för vecko- och månadsavlönade. Arbetsdomstolen ansåg att om ackordskompensation skulle anses ha karaktär av tidlön enligt 14 § första stycket — enligt arbetstagarpartens yrkande — detta skulle vara liktydigt med att kompensationen för de månads- och veckoavlönade hade formen av ett fast lönetillägg, visserligen konstruerat med utgångspunkt från avtalsbestämmelserna om sådan kompensation men utan den karaktär en dylik principiellt ägde. Även för månads- och veckoavlönade ansågs bl. a. med hänsyn härtill ackordskompensationen vara inkomst av timlönekaraktär. Ackordskompensation måste vid sådant förhållande i fråga om dess behandling enligt semesterlagen vara att anse som sådan inkomst som avsåges i 14 § andra stycket.

I *AD 1957:16* var fråga om kranförare i kommunal tjänst, som uppbar dels för månad beräknad lön, dels vid sidan därav, när visst arbete utfördes, ett för timme beräknat tillägg. Arbetsdomstolen uttalade, med hänsyn bl. a. till att sådana speciella förhållanden ej förelåg som i fallet 1950:55, att det bäst syntes överensstämma med grunderna för 14 § semesterlagen att här tillämpa första och andra styckena jämsides.

AD 1959:6. Månadsavlönade arbetstagare, vilkas semester inföll under vikariat på högre befattningar, anågs äga rätt att, på sätt 14 § första stycket semesterlagen föreskriver, i sin semesterlön inräkna vikariatsersättning. Denna ersättning befanns nämligen i det särskilda fallet närmast ha karaktären av ett tillägg till själva månadslönen, oktat den i avtalet formellt fastställts som en dagersättning.

AD 1960:23. Fråga var här huruvida ersättning för sådan beredskapstjänst, som skulle ha fullgjorts under semesterperioden, fick anses utgöra tidlön enligt 14 § första stycket semesterlagen. Arbetsdomstolen fann, att lönetilläggen för beredskapstjänsten beräknats per natt och ansåg dem fristående från den veckolön, varmed arbetstagarna normalt avlönades; enbart den omständigheten att ersättningarna utbetalats per vecka kunde ej anses medföra, att de skulle bedömas som del av veckolönen. Mot arbetsgivarpartens bestridande ansåg domstolen ej heller antagligt, att ersättningens storlek kunde på förhand beräknas. Yrkande om att hänföra ersättningen under 14 § första stycket ogillades därför.

Av de ovan refererade rättsfallen torde kunna utläsas, att ersättningar av skilda slag, vilka har ett så påtagligt samband med den fasta månads- eller veckolönen, att de kan anses utgöra tillägg till densamma, anses ha karaktär av tidlön enligt 14 § första stycket semesterlagen (1948:17 /regelb. skifttillägg/; 1951/29 /särsk. ers. för hållande av verktyg/; 1953:28 /B-veckolön/; 1959:6 /vikariatersättning/). Vissa likartade ersättningsformer, där mindre starkt samband med den fasta tidlönen ansetts föreligga eller där ersättningen bedömts ha karaktär av övertidsgottgörelse, har behandlats på motsatt sätt (1950:55 och 1960:23 /ersättning för beredskapstjänst/).

I de fall då ersättningen ansetts ej utgöra tidlön enligt 14 § första stycket men ej heller äga karaktär av övertidsersättning har förusättningar för tillämpning av andra stycket samma lagrum förelegat (exempelvis 1947:67, 1955:20 och 1957:16). I fallet 1960:23 var frågan om tillämplighet av andra stycket ej föremål för prövning.

3. I en mindre grupp rättsfall har tvistefrågan haft sitt ursprung däri, att arbetstagaren före semestern men efter kvalifikationsårets utgång övergått från en avlöningsform till en annan. Principen att den vid semestertillfället gällande semesterformen är bestämmande har upprätthållits.

AD 1952:23. Lönebestämmelsen i kollektivavtal ändrades den 25 mars ett år att gälla för tiden sedan den 1 januari samma år. Veckolönade, som semestrat under tiden den 1 januari — den 24 mars samma år ansågs av arbetsdomstolen skola ha semesterlön enligt det nya avtalet, under hänvisning till att arbetstagaren skulle ha »den på semestertiden belöpande lönen».

AD 1949:42. En arbetstagare hade under 1947 veckolön samt ersättning därutöver för ackordsarbete, som gav överskott. Den 1 januari 1948 över-

fördes arbetstagaren till arbete med uteslutande månadslön. Arbetsdomstolen förklarade att arbetstagaren ej 1948 kunde få semesterlön, beräknad på ackordsöverskottet för 1947. Utslagsgivande skulle nämligen lönesystemet vid semestertillfället vara. Utrymme saknades för tillämpning av 14 § andra stycket på det 1947 intjänta överskottet.

4. Slutligen redovisas en grupp mål, som blott äger det gemensamma draget, att de alla avser tolkning eller tillämpning av speciella överenskommelser om semesterlön, träffade med stöd av stadgandet i 14 § fjärde stycket semesterlagen.

I domen *AD 1953:27* var fråga, huruvida ett för byggnadsindustrin gällande semesteravtal, enligt vilket genomförts ett semesterkassesystem, som delvis medförde avvikelser från semesterlagen till arbetstagarnas nackdel, på grund av stadgandet i 2 § första stycket semesterlagen var att anse som ogiltigt till denna del. Från arbetsgivarsidan hävdades i målet, att den ifrågavarande lagbestämmelsen satts ur kraft genom regeln i 14 § fjärde stycket semesterlagen, enligt vilken överenskommelse om annat system för beräkning av semesterlön än det i andra stycket av samma lagrum föreskrivna finge träffas, såframt överenskommelsen hade form av kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt var att anse som huvudorganisation. Arbetstagarsidan gjorde häremot gällande, att den i 14 § sista stycket semesterlagen medgivna avtalsmöjligheten ej innebar att parterna erhållit full frihet i förevarande hänseende. Avtalsfriheten borde ej få rubba den allmänna principen att överenskommelse om sämre semesterförmåner än lagen stadgar är ogiltig och därmed ej heller huvudtanken i 14 §, att arbetstagares lön under semestern skall svara mot den inkomst han eljest erhåller för sitt arbete hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen framhöll bl. a. att föredragande statsrådet i den proposition till 1945 års semesterlag, där den nu ifrågavarande regeln i 14 § sista stycket semesterlagen föreslagits, visserligen uttalat att någon avsikt att i princip få ändring i lagen, såvitt angick dess karaktär av skyddslag med tvingande bestämmelser av minimikaraktär, icke getts tillkänna och att han ej skulle kunna medverka till att göra semesterlönebestämmelserna dispositiva över hela linjen ävensom att, därest avtalsfriheten erhöll den föreslagna begränsningen, risk ej torde föreligga, att arbetstagarna ej kom i åtnjutande av de minimiförmåner, som lagen avsåg tillförsäkra dem. Domstolen uttalade emellertid vidare att det med bestämmelsen uppenbarligen åstundade resultatet att på detta område åstadkomma förenkling icke skulle nås, om arbetsgivaren tvingades göra en beräkning av semesterförmånen enligt såväl lagens som avtalets grunder; härjämte skulle frågan om avtalets rättsenlighet alltjämt hållas öppen. Anledning funnes därför antaga, uttalade domstolen, att departementschefen »med sina ifrågavarande uttalanden endast åsyftat, att han å ena sidan ej ansåge sig kunna förorda en fullständig avtalsfrihet i förevarande hänseende men att

å andra sidan för giltigheten av ett avtal om beräkning av semesterlönen efter annan metod än den i lagen angivna ej borde krävas mer än att det å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av förening eller förbund, som är att anse som huvudorganisation». Arbetsdomstolen ansåg sig med hänsyn bl. a. härtill ej böra underkänna det ifrågavarande semesterkassesystemet.

AD 1953:47. I kollektivavtal byggde semesterbestämmelserna på ett semesterkassesystem, enligt vilket arbetsgivaren hade att varje månad för envar hos honom anställd arbetare insätta semesterlön med belopp, motsvarande sex procent av månadslönen. Arbetsdomstolen fann, på talan av arbetstagare, avtalet innebära skyldighet för arbetsgivaren att verkställa insättning även för månad, under vilken arbetstagaren ej varit i arbete 16 dagar och även om härigenom det för arbetstagaren insatta beloppet skulle komma att överstiga den enligt semesterlagen beräknade semesterlönen.

AD 1953:51. Enligt ett kollektivavtal skulle vid bestämmande av semesterlön en arbetstagares genomsnittliga inkomst per dag beräknas genom att medeltimförtjänsten, som arbetstagaren uppnått, multiplicerades med åtta. Fråga uppstod om regelns tillämplighet beträffande deltidsanställd. Arbetsdomstolen fann att ingendera parten vid avtalstillfället ägnat uppmärksamhet åt frågan om regelns tillämplighet på deltidsanställda och att frågan ej heller berörts i samband med tillkomsten av efterföljande avtal. Med hänsyn till vad som förekommit i det enskilda fallet ansåg domstolen emellertid att arbetsgivarparten hade att finna sig i den av motsidan hävdade tolkningen av bestämmelsen eller sålunda att denna hade avseende även på deltidsanställda.

AD 1959:39. I ett avtal stipulerades i samband med genomförande av den successiva allmänna arbetstidsförkortningen, att i den mån arbetstagare under kvalifikationstid på grund av omfördelning av årsarbetstiden erhöll arbetsfria vardagar, dessa skulle anses som arbetade dagar i semesterlagens mening. Vid företaget i fråga hade alltsedan 1948 tillämpats ett system med fria lördagar. Arbetsgivarparten i målet ansåg att det träffade avtalet borde bli tillämpligt i fråga om lördagar, vilka genom arbetstidsförkortning och i någon mån omläggning av arbetstiden blivit arbetsfria. Arbetsdomstolen fann att uttryckssättet »omfördelning av årsarbetstid» fick anses tala för att bestämmelsen för tillämplighet förutsatte, att ledigheten föranleddes av en sådan omdisposition av arbetstiden, att hela den till dessa dagar tidigare förlagda arbetstiden överfördes till andra veckodagar. Ordalydelsen talade därför enligt domstolens uppfattning mot att under överenskommelsen intaga även dagar, vilka blivit arbetsfria som en följd av allmän arbetstidsförkortning. Domstolen, som alltså ansåg att de arbetsfria lördagarna ej kunde anses som arbetade i semesterlagens mening, upptog på grund härav ej fråga huruvida 2 § första stycket semesterlagen i och för sig lade hinder i vägen för en överenskommelse av den innebörd som arbetsgivarparten tillskrev det ifrågavarande avtalet.

I ett antal rättsfall har under åren sedan tillkomsten av 1945 års semesterlag behandlats frågan om rätt för parterna i tjänsteavtalet att träffa överenskommelse om att semesterlön eller semesterersättning skall utgå som en integrerande del av arbetslönen eller eljest utan samband med själva semestern respektive anställningens upphörande.

Svea hovrätt avgjorde i januari 1946 ett mål om semesterersättning, vari arbetsgivaren gjorde gällande att denna ersättning enligt avtal mellan parterna utgjordes av ett tillägg till arbetslönen för utfört grovarbete med tio öre för varje arbetstimme. Stockholms rådhusrätt hade funnit styrkt att avtal av detta innehåll träffats och därför ogillat arbetstagarens yrkande om semesterersättning i vanlig ordning. Hovrätten fann ej skäl göra ändring i rådhusrättens dom.

I domen *NJA 1950: 235* uttalades, att ett mellan arbetsgivare och arbetstagare träffat avtal om semesterförmåner med hänsyn till stadgandet i 2 § första stycket semesterlagen kan anses giltigt, endast om avtalet icke i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vad i semesterlagen anges. En förutsättning för stadgandets tillämplighet var därför att möjlighet förelåg att göra en jämförelse mellan semesterförmånerna enligt avtalet och enligt semesterlagen. En sådan jämförelse kunde uppenbarligen icke ske med mindre den arbetstagaren genom avtalet tillförsäkrade semesterlönens storlek framgick av avtalet eller särskild utredning. Så var dock icke förhållandet i detta fall, varför avtalsbestämmelsen ej kunde beaktas i målet. Arbetsgivarens påstående att semesterlönen enligt avtal inkluderats i arbetstagarens — en provisionsavlönad försäljares — arbetslön gillades på grund härav icke.

Ett liknande avgörande återfinnes i *NJA 1950: 241*. Det var här fråga om en arbetare, som utfört byggnadsarbete och härvid ej varit att anse som s. k. okontrollerad arbetstagare. Arbetsgivaren gjorde gällande att arbetslönen inbegrep semesterlön. Domstolarna fann också utrett att mellan parterna träffade avtal inneburit att den överenskomna ersättningen för arbetet omfattade jämväl arbetstagaren tillkommande semesterersättning. Högsta domstolen uttalade emellertid, till skillnad från underrätterna, att det ej kunde anses framgå att arbetstagaren som skälig lön godtagit den avtalade gottgörelsen, minskad med det belopp vartill semesterersättning enligt semesterlagen skolat uppgå, eller att den sålunda minskade gottgörelsen, med hänsyn till eljest på området tillämpade avtalsvillkor och övriga omständigheter, utgjort en fullt godtagbar lön. Vid dessa förhållanden kunde enligt domstolen icke anses, att avtalsbestämmelserna ej innefattat mindre förmåner än vad i semesterlagen stadgades. Avtalsbestämmelserna bedömdes därför jämlikt 2 § första stycket samma lag som ogiltiga.

Domen *AD 1950:13* tog upp frågan huruvida en i avtal fastställd avlöning kunde anses inrymma även semesterlön. Målet avsåg en skolstäderska, som för 1948 uppburit timlön och för 1949 lön i form av ett visst belopp för år.

Kommunen-arbetsgivaren gjorde gällande att den avtalade arbetslönen inkluderade semesterlön. Arbetsdomstolen fann emellertid till en början icke visat, att avtalsparterna avsett att semesterlönen skulle vara inkluderad i de timlöner, som utgått för år 1948. Beträffande år 1949 fann domstolen att årslönen i avtal mellan parterna fastställts på grundval av städerskans beräknade årsarbetstid i timmar, varför den förändrade löneformen i och för sig ej kunde anses fritaga från skyldighet att utge semesterlön. Domstolen konstaterade visserligen sedan, att skolstyrelsen internt beslutat att semesterlön ej skulle utgå, men då det mot arbetarsidans bestridande ej kunde anses styrkt att detta beslut kommit till dess kännedom före upprättandet av 1949 års avtal, ansågs även detta avtal ha medfört skyldighet för kommunen att utge särskild semesterlön till skolstäderskan.

Domen **AD 1958:3** behandlade spörsmålet huruvida semesterlön innefattats i arbetslön. Det var här fråga om en s. k. okontrollerad arbetstagare, en skogsarbetare, beträffande vilken arbetsgivaren gjorde gällande att överenskommelse träffats om inkluderande av den särskilda semesterlönen i ackordslönen. Arbetsdomstolen uttalade att semesterlagens regler uppenbarligen utformats med utgångspunkt från att arbetsersättningen och den ekonomiska gottgörelsen i semesterhänseende skulle beräknas var för sig. När det gällde arbete av den beskaffenhet varom i målet var fråga menade domstolen dock, att lagens bestämmelser ej utgjorde hinder för avtal varigenom semesterförmånen inkluderades i arbetsersättningen. Domstolen erinrade emellertid om att avtalet bleve ogiltigt om det kunde anses innebära att arbetstagaren fick mindre förmåner än som stadgades i lagen. Vidare uttalades, att arbetsgivaren fick anses bevisskyldig för att en sådan överenskommelse om inkludering av semesterlön verkligen träffats, samt att tämligen stränga krav borde ställas på bevisningen. I målet ansågs arbetsgivaren ej kunna fullgöra denna bevisskyldighet och arbetstagarens krav på särskild semesterlön bifölls därför.

I ett av *högsta domstolen* den 16 november *1959* avgjort mål *(Not. A 45)* var omständigheterna följande. Mellan parterna i ett tjänsteförhållande hade avtalats att A, som resande, i provision skulle erhålla fem procent på godkända och levererade order. Enligt A hade i samband härmed frågan om semesterlön ej varit på tal mellan parterna. Varken muntligen eller skriftligen hade därefter någon särreglering av semesterfrågan ägt rum. Det oaktat vägrade arbetsgivaren utbetala sådan lön. Arbetsgivaren — ett bolag — påstod emellertid att mellan parterna blivit fastslaget, att en procent av provisionen skulle utgöra semesterlön. — Häradsrätten ogillade A:s talan. Göta hovrätt fann i målet styrkt, att parterna vid något tillfälle efter det A börjat sin anställning avtalat, att av de fem procenten denne fick i provision, en procent skulle utgöra semesterlön. Den omständigheten att avtalet ingåtts under A:s anställningstid och, enligt vad hovrätten fann, avsett även förfluten tid, kunde ej medföra att avtalet stred mot semester-

lagen eller eljest var ogiltigt. Ej heller förelåg enligt semesterlagen hinder mot avtal om semesterlönens utbetalande i förskott. A:s talan ogillades därför. Högsta domstolen gjorde härvidlag ingen ändring.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser

I betydande utsträckning har parterna på arbetsmarknaden utnyttjat den i semesterlagen givna möjligheten att beträffande arbetstagare, som icke avlönas med vecko-, månads- eller årslön, genom riksavtal träffa överenskommelse om annan beräkning av semesterlön än den i lagen stadgade. Riksavtalen uppvisar härvidlag en provkarta av skilda metoder och system, vilka nedan skall närmare redovisas.

Såsom redan nämnts i avsnittet om semesterns längd har den omständigheten att den allmänna förkortningen av veckoarbetstiden från 48 till 45 timmar i stor utsträckning uttagits i form av ett antal fria lördagar, varvid vanligen en omfördelning av veckoarbetstiden behövt vidtagas, medfört, att avtalsparter på ömse sidor ansett sig betjänta av att tillsvidare betrakta de sålunda frilagda dagarna såsom arbetade dagar i semesterlagens mening. De fria lördagarna har antagits eljest icke kunna kvalificera till semester och ej heller böra medtagas vid uträkning av genomsnittlig semesterlön. Med hänsyn härtill har den tidigare nämnda centrala överenskommelsen mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen tillkommit enligt vilken inarbetade eller genom arbetstidsförkortning arbetsfria dagar skall anses som arbetade dagar i semesterlagens mening. Denna överenskommelse eller någon med snarlik innebörd har intagits i riksavtalen för ett betydande antal fack, exempelvis för textil- och konfektionsindustrin, för pappers- och massaindustrierna samt för transportväsendet och på handelns område.

Inom den tyngre industrin och i verksamhet där skiftarbete förekommer i större utsträckning tillämpas ofta ett system för beräkning av semesterlön, som i huvudsak innebär att den genomsnittliga dagsinkomsten erhålles genom multiplikation av medeltimförtjänsten med visst i avtalet bestämt antal arbetstimmar per dag; medeltimförtjänsten beräknas normalt genom division av arbetslönen inklusive ackordsöverskott med det totala antalet arbetstimmar. Semesterlönebestämmelser av denna innebörd gäller enligt exempelvis verkstadsavtalet, järnbruksavtalet, avtalen för kemisk och kemisk-teknisk industri samt avtalet för kommunala industrier.

För rätt betydande grupper av arbetstagare gäller ett semesterlönesystem, enligt vilket lönen för hela semestern motsvarar en viss procentuell andel av arbetsinkomsten under kvalifikationsåret (års- eller månadsvis). Detta är fallet exempelvis enligt avtalen för skogsbruket samt jordbruket och trädgårdsodlingen ävensom för bleck- och plåtslagerinäringen. Enligt jordbruksavtalet utgör semesterlönen sex procent på den sammanlagda arbetsförtjänsten under semesterkvalificerande tid, inklusive exempelvis övertidsersättning; vid frånvaro av privilegierad orsak tillägges för frånvarotiden den

inkomst arbetstagaren »sannolikt skulle ha uppburit för ifrågavarande tid». Inom bleck- och plåtslagerifacket gäller ett regelrätt semesterkassesystem. Arbetsgivaren har här att för varje månad, då arbetstagare utfört arbete åt honom, i postsparbanken insätta ett semesterlönebelopp motsvarande sex och en halv procent av arbetstagarens under månaden uppburna lön, exklusive övertidsersättning och dagtraktamenten. Den, eventuellt av flera skilda arbetsgivare, inbetalda semesterlönen utges till arbetstagaren före semesterns början.

Inom byggnadsfacket gäller — främst som följd av de för byggnadsindustrin typiska kortvariga anställningarna — ett semesterkassesystem av i huvudsak samma innebörd som det nyssnämnda. Här beräknas dock icke semesterlönen i procent av arbetsinkomsten utan i semesterören per arbetstimme inom respektive bransch och dyrort, vilka av arbetsgivaren på postgiro inbetalas till en semesterkassa vid anställningens upphörande eller inom viss tid efter årsskiftet. Arbetsgivaren ifyller därvid på ett av fackföreningen för arbetstagaren utfärdat semesterkort den tid anställningen varat, det antal timmar som kvalificerar för semester och det belopp som insänts till kassan. Efter årsavslut insänder arbetstagaren kortet till sin fackförening, som granskar och verifierar detsamma, innan det sändes till kassan. Då arbetstagaren skall erhålla semester, företer han verifikationen för arbetsgivaren, som där antecknar tiden för semesterns början. När verifikationen sedan översänts till kassan, utbetalar denna omedelbart föregående års innestående semestermedel till arbetstagaren.

Ytterligare ett antal varianter ifråga om sättet att beräkna semesterlön återfinnes i kollektivavtalen. Avtalet för den grafiska industrin innehåller exempelvis en modifierad procentlöneregel, enligt vilken arbetstagare, som med löpande anställning från den 1 juli till den 15 maj följande år utfört arbete minst 180 dagar får tre ordinarie veckolöner i semesterlön jämte sex procent på under kvalifikationsåret intjänta extra ersättningar, dock ej övertidsersättning. Annan arbetstagare erhåller under semestern ett belopp motsvarande sex procent på summan av sin under kvalifikationsåret på ordinarie tid intjänta lön jämte sex procent på extra ersättningar utom övertidsersättning. Avtalet för vaktbolag innehåller slutligen en bestämmelse som modifierar lagens genomsnittslöneregel på lämpligt sätt. Vakt äger att för varje semesterdag uppbära lön med belopp motsvarande grundlönen med ev. tillägg för den genomsnittliga tiden per dag vederbörande tjänstgjort under kvalifikationstiden. Vid beräkning av denna genomsnittstid är varje period om sju dygn i följd att anse som en kalendervecka, på vilken faller sex arbetsdagar och varje period om 14 dygn i följd att anses såsom två kalenderveckor, på vilka faller tolv arbetsdagar.

Inom en del fack, särskilt sådana där antalet deltidsanställda eller arbetstagare med intermittent arbete är stort har i kollektivavtal getts regler om rätt till semesterlön eller -ersättning i andel av arbetsförtjänsten, även om

icke det i lagen uppställda arbetsmåttet för kvalifikation till semester uppfyllts. Som exempel kan nämnas att på handelns område i flera avtal finnes regler om sexprocentig semesterlön eller -ersättning för deltidsanställda, inom livsmedelsindustrin likaså — under förutsättning dock att under hela kvalifikationstiden arbete utförts för arbetsgivarens räkning visst minimiantal timmar.

Vissa kollektivavtal innehåller uttryckliga regler om vid vilken tidpunkt semesterlönen skall utbetalas. Sålunda föreskriver exempelvis riksavtalet för jordbruket samt vissa avtal inom metallindustrin och transportfacket att semesterlönen skall utbetalas vid semesterns början eller omedelbart före semesterledigheten.

Reformkrav

Vid några tillfällen har under åren sedan tillkomsten av gällande semesterlag i riksdagen motionsvis framställts yrkanden, vilka gått ut på att arbetstagaren borde under semestern tillförsäkras en högre lön än under annan tid eller i andra hänseenden åtnjuta ett bättre ekonomiskt skydd under semestern. Sålunda yrkades i *motioner* vid *1947* och *1948 års riksdagar* ökad semesterersättning respektive ökad semesterlön för arbetstagare (II:102 resp. II:114) med hänsyn till de för arbetstagarna med semestern förenade kostnaderna. I *motion* (II:186) vid *1961 års riksdag* yrkades vidare en förbättring av semesterförmånen, eventuellt genom att densamma gjordes avdragsgill vid deklaration till beskattning upp till viss gräns.

Andra lagutskottet har avstyrkt bifall till samtliga nämnda motioner (utl. nr 11/1947, 13/1948 och 14/1961), och riksdagen har gått på utskottets linje. Från utskottets sida har framhållits att det låge i själva begreppet att semester skulle vara ledighet med bibehållen lön, samt att frågan om högre lön under semestern närmast vore av löneteknisk natur, vilken borde lösas genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. I det år 1947 avgivna utlåtandet utvecklade utskottet tankegången sålunda, att, om arbetsgivaren genom lag förpliktades att till arbetstagarna under semestern betala högre lön än eljest, arbetsgivarna självfallet komme att vid löneförhandlingar med arbetstagarna kalkylera med denna omständighet, och arbetstagarna kunde då befaras själva få bära vissa ökade levnadskostnader under semestern genom att under övriga delar av året erhålla mindre lön än de eljest skulle ha erhållit.

Sedan möjlighet öppnats att avtalsvägen göra undantag från lagens regler om beräkning av semesterlön i de fall, som avses med 14 § andra stycket, synes kritiken mot reglerna i samma lagrum för en avsevärd tid ha dämpats. Som framgår av den lämnade översikten över kollektivavtalsbestämmelser i ämnet har också avtalsfriheten flitigt utnyttjats för att härvidlag skapa enklare och ändamålsenligare regler. Verkningarna av den allmänna arbetstidsförkortningen har emellertid som nämnts på

de senaste åren medfört vissa komplikationer, vilka påtalats av företrädare för såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan vid den enkät bland arbetsmarknadens organisationer, vilken ingått som ett led i kommitténs utredningsarbete. Frågan om en revision av lagens beräkningssystem vad gäller semesterlön för arbetstagare, som icke avlönas med vecko-, månads- eller årslön, har härvid aktualiserats i hela dess vidd, såsom framgår av vissa i det följande återgivna uttalanden, hämtade från organisationernas enkätsvar.

Föreningen Skogsarbeten jämte vissa andra organisationer på skogsavbetsgivarsidan har framhållit bl. a. följande.

Föreningen vill aktualisera frågan om förenklade regler för semesterlönens beräknande. Nuvarande regler ha inneburit betydande tillämpningssvårigheter, kanske i särskilt hög grad inom skogsbruket med dess växlingar mellan kontrollerat och okontrollerat arbete. För att hjälpligt bemästra dessa svårigheter ha parterna på denna marknad nödgats genom kollektivavtal få till stånd en generaliserad beräkning av semesterlön och semesterersättning genom tillämpande av en enhetlig procentregel. Med hänsyn bl. a. till olika bestämmelser för kvalificerad frånvaro från arbetet och övertidsarbetets beaktande vid kontrollerat resp. okontrollerat arbete uppstår emellertid tvistigheter och tvivel om möjligheten att genom kollektivavtal genomföra en sådan generaliserad beräkningsregel, som i alla lägen blir oantastbar. Föreningen tillåter sig därför hemställa att frågan om en förenklad beräkning på procentuell basis tages upp till övervägande inom kommittén. En sådan generaliserad regel torde dock sannolikt icke böra inkludera semesterlöneberäkningen för månadsavlönad eller annan för längre perioder avlönad personal.

Svenska kommunalarbetareförbundet har anfört följande.

I våra sjukhusavtal har i stället för kvalifikationstiden 16 dagar införts 97,5 timmar per månad. Givetvis löser detta problemet för sådana deltidsanställda, som fullgör ungefär hälften av normal arbetstid. På senare tid har det emellertid förekommit att man uppdelat tjänsterna än mera och man har fått det intrycket, att man sökt komma i närheten av den fastställda gränsen utan att överskrida denna. Det kan därför ifrågasättas, om inte deltidsanställda, vilka ej uppnår föreskriven kvalifikationstid, i stället borde ha semesterersättning med 8 proc., om nu 4-veckorssemestern genomföres. I annat fall sparar arbetsgivaren in kostnaderna för semesterlönen för ett betydande antal arbetstagare.

Svenska lantarbetareförbundet har i samband med frågan om en revision av 16-dagarsregeln i lagen framhållit bl. a. följande.

I detta sammanhang aktualiseras också beräkningssättet för semesterlön och semesterersättning, som förbundet finner krångligt för arbetare med tim- och ackordslön, och dessutom, i motsats till vecko- och månadsavlönade, tillämpas en inaktuell lön, då genomsnittsberäkningarna skall göras på ett gånget kvalifikationsårs inkomst. Inom olika avtalsområden har därför, genom avtalsöverenskommelser mellan parterna, beräkningen av semesterlön och semesterersättning för tim- och ackordsavlönade gjorts annorlunda än lagen, t. ex. semesterören per timme eller en viss procent på det gångna kvalifikationsårets totallön. Förbundet ifrågasätter, om inte ett enhetligare och enklare beräkningssätt för mesterlön och semesterersättning kunde utarbetas. Denna fråga hänger delvis

samman med intjänanderegelns utformning. Göres denna enkel och lätt tillämpbar för alla arbetaregrupper, kan beräkningssättet för semesterlön och semesterersättning också göras enklare. Inom förbundets avtalsområden tillämpas för timavlönade arbetare procentregeln på totallönen under kvalifikationsåret. Vid beräkningen göres inga begränsningar ifråga om övertidstillägg, provisioner och dylikt. Beräkningssättet är enkelt och lättförståeligt för både arbetsgivare och arbetstagare. En övergång till beräkning av semesterlön med viss procent på totalförtjänsten torde i princip innebära samma beräkningsgrund, som nu tillämpas för icke kontrollerbart arbete.

Förbundet ifrågasätter emellertid om det angivna procenttalet — 6 % — eller den procentsats som kommer att gälla för att svara mot arbetsinkomsten vid införandet av 4-veckorssemestern, täcker den vid tidpunkten för semesterns erhållande utgående aktuella lönen. Genom att semesterlönen för tim- och ackordsavlönade räknas på det gångna kvalifikationsåret, blir semesterlönen lägre än vad arbetstagaren åtnjuter innan semestern börjar. Månads- och veckoavlönade kommer härvidlag i en mera gynnad ställning, då de under semestern får bibehålla sin aktuella lön. Förbundet finner det därför angeläget, att i semesterlagen angives enhetliga beräkningsbestämmelser för alla arbetstagare, och att dessa bestämmelser utformas så, att minst den aktuella lönen kan bibehållas under semestern.

Även *Svenska fabriksarbetareförbundet* har förklarat, att det med tillfredsställelse skulle hälsa en förändring av semesterlönens beräkning efter en procentsats. Procenttalet borde vara lika med den kostnad som vore faktisk vid rådande system, vilket vid fyraveckorssemester torde motsvara nio á tio procent räknade på kvalifikationsårets summalön. Infördes denna metod skulle detta enligt förbundets mening betyda en väsentlig förenkling av semesterlöneberäkningen. *Hotell- och restauranganställdas förbund* har gett uttryck åt en liknande uppfattning, främst i syfte att genom en kombination av procentlöneberäkning och kvalifikationsberäkning i timmar nå den vida krets av korttids- eller deltidsanställda inom facket, vilka enligt förbundets uppfattning nu vore utestängda från förmånen av semester. Slutligen har *Svenska träindustriarbetareförbundet* ställt frågan huruvida man bör fortsätta att beräkna semesterlönen på sätt man nu förfar beträffande ackords- och timavlönade eller om man bör övergå till en procentregel. Enligt förbundets mening talade svårigheterna för arbetstagaren att kontrollera semesterlönen till förmån för att en sådan regel vore enklare och bättre. Visserligen stred den något mot det gällande systemets grundtanke, att det skulle vara ett direkt samband mellan antalet semesterdagar och semesterlönen, men fråga vore, om ej fördelarna med en procentberäkning övervägde de nackdelar, som följde med detta system.

I *motioner* vid *1960 års riksdag* (I:215 och II:256) har hemställts att riksdagen måtte vidtaga en lagändring i bl. a. 14 § semesterlagen av innehåll, att semesterlön ej finge innefattas i arbetslön eller utbetalas efter hand i den mån arbete utföres för arbetsgivarens räkning. Det i motionerna framlagda lagförslaget har härvidlag följande lydelse:

14 §.

Arbetstagare, som — — — belöpande lönen.
Annan arbetstagare — — — arbetsgivarens räkning.
Vid beräkning — — — särskilda kostnader.
För arbetstagare — — — avtalet gäller.
Ej må i annan ordning än i föregående stycke säges avtalas, att semesterlön skall innefattas i arbetslön eller utbetalas efter hand i den mån arbete utföres för arbetsgivarens räkning.

Såsom skäl för det framförda ändringsyrkandet har motionärerna framhållit att högsta domstolen i en i november 1959 meddelad dom godtagit ett avtal, gällande en provisionsavlönad handelsresande, enligt vilket av de fem procent handelsresanden erhöll i provision en procent skulle utgöra semesterlön. Motionärerna fann denna praxis otillfredsställande och ansåg, att semesterlagen därigenom i realiteten åsidosatts på ett tämligen lättvindigt sätt.

Andra lagutskottet har i utlåtande (nr 25/1960) härutinnan uttalat följande.

I likhet med motionärerna anser utskottet nämnda praxis mindre tillfredsställande. Semesterlagstiftningen syftar till att bereda arbetstagaren viss ledighet för rekreation och vila. För de arbetstagare, som icke erhåller semesterförmån i form av ledighet med bibehållen lön utan åtnjuter särskild semesterlön, skall semesterlönen utgöra den ekonomiska möjligheten härför. Därest semesterlönen utbetalas successivt till arbetstagaren i samband med den vanliga löneutbetalningen, kan syftet med semesterlönen bli förfelat. Utskottet finner det därför lämpligt att jämväl denna fråga blir föremål för utredning i samband med den översyn, för vilken utskottet i det föregående uttalat sig.

Kommittén

Rätt till semester innebär enligt vedertagen uppfattning rätt för arbetstagaren till viss tids årlig ledighet från arbetet med bibehållna löneförmåner, dvs. med väsentligen samma inkomst från arbetsgivaren som om han varit i arbete under semestertiden. Lagstiftaren har vid upprepade tillfällen slagit vakt om denna grundsats ifråga om semesterlönens bestämmande och ställt sig avvisande till tanken att lönen under semestern genom lagstiftningen generellt skulle bestämmas till högre belopp än som kunde utgöra arbetslön för motsvarande tid. Frågan om en eventuell sådan höjning av semesterlönen har bedömts såsom en angelägenhet av löneteknisk art, vilken lämpligen borde anförtros arbetsmarknadens parter.

Beträffande arbetstagare, vilka avlönas med månads- eller veckolön eller med lön beräknad för ännu längre tidsenhet, har några svårigheter ej uppstått när det gällt att ge uttryck åt semesterlagens ovannämnda grundtanke i fråga om lön under semester. Enligt första stycket av 14 § berättigas arbetstagaren sålunda uppbära »den å semestertiden belöpande lönen».

För arbetstagare, som är avlönad annorledes än med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, dvs. med timlön, ackordslön, provision el-

ler dylikt, har emellertid en sådan enkel regel som den nyssnämnda icke kunnat uppställas. En kompletterande bestämmelse beträffande semesterlön för dylika arbetstagare har av skäl som utvecklats av 1936 års semestersakkunniga, blivit nödvändig. Uppställandet av en sådan bestämmelse har emellertid stött på svårigheter främst beroende därpå att lagstiftaren inom praktiskt lämpliga gränser sökt fullfölja huvudregelns syfte i fråga om berörda grupper av arbetstagare. Här kan nämnas att andra lagutskottet i utlåtande till 1938 års riksdag framhöll att det ej torde vara möjligt att konstruera något system för beräknande av semesterlön i dessa fall, som från alla synpunkter vore logiskt och ägnat att tillfredsställa såväl arbetsgivare som arbetstagare. Efter samma linje resonerade uppenbarligen 1942 års semesterkommitté, när den betonade svårigheterna att utforma oangripliga regler för semesterlönens beräknande och framhöll att teoretiska och praktiska synpunkter härvid lätt kom i konflikt med varandra.

Sedan lagstiftaren — som det vill synas på goda grunder — ansett sig böra avstå från tanken att låta semesterlönen för berörda arbetstagare bestämmas på grundval av vad arbetstagaren finge antagas ha förtjänat om han varit i arbete under semestertiden, har återstått möjligheten att reglera semesterlönen med hänsyn till inkomsten under kvalifikationsåret. En oundviklig konsekvens härav har visserligen blivit att de arbetstagare, varom här är fråga, till skillnad från övriga icke under semestern kan tillgodogöra sig den eventuella lönestegring som belöper på semesteråret men å andra sidan därunder ej heller bli lidande på en eventuell lönesänkning. Om man bortser härifrån synes lagstiftaren emellertid ha avsett att medelst det i andra stycket av 14 § införda »genomsnittslönesystemet» bereda de arbetstagare som där avses ungefärligen samma löneförmåner under semestern som om de varit i arbete under denna. Enligt bestämmelserna i andra stycket äger arbetstagaren för varje semesterdag uppbära den genomsnittliga dagsinkomsten i arbetsgivarens tjänst under kvalifikationsåret.

Eftersom semesterlönen i andra styckets fall beräknas till ett belopp *för varje semesterdag* medan semesterlönen i första styckets fall motsvarar lönen *under semestertiden* ligger det i genomsnittslönesystemets natur, att detsamma, även med bortseende från vad som följer av skillnader i inkomst mellan kvalifikations- och semesterår, kan medföra viss överkompensation i förhållande till de fall att lönen kunnat beräknas enligt första stycket. Ett exempel tjänar till belysning härav. En veckoavlönad arbetstagare med förhållandevis få arbetsdagar per månad, omkring 18, har sin veckolön bestämd med hänsyn till denna förhållandevis korta arbetstid. Under semester i fyra veckor får han den på semestertiden belöpande lönen, dvs. han får de veckor, då semestern uttages, samma lön som vanligt. Om han slutat sin anställning innan semestern uttagits, skulle semesterersättningen enligt stadgande i 20 § första stycket ha beräknats med ut-

gångspunkt från sex arbetsdagar i veckan, oaktat han ej brukat arbeta mer än fyra dagar i veckan. En arbetstagare som i stället är avlönad med timlön och utför arbete på 18 dagar i månaden får däremot semesterlön eller semesterersättning belöpande även på de vardagar under semestern då han normalt ej skulle ha utfört arbete. Vid fyra veckors semester erhåller han i semesterlön ett belopp motsvarande 24 genomsnittliga dagsförtjänster, vilket innebär att han får omkring 30 procent högre lön under semestern än han skulle haft om han i vanlig utsträckning utfört arbete under samma tid.

Av det anförda torde följande slutsats kunna dragas. Eftersom i princip alla förekommande vardagar ingår i en semester förutsättes för att genomsnittslönesystemet i dess nuvarande utformning skall anses på bästa tänkbara sätt ge uttryck åt uppfattningen att arbetstagaren under semestern skall uppbära i huvudsak samma inkomst som om han under samma tid varit i arbete, att arbetstagaren normalt verkligen utför arbete på alla veckans dagar. Eljest uppstår med tillämpning av genomsnittslönesystemet en överkompensation, vilken blir alltmer påtaglig ju längre den lagstadgade semestern utsträckes och bland annat gör sig gällande vid en jämförelse med bestämmelsen i 20 § första stycket om semesterersättning per semesterdag till månads- och veckoavlönade i tjugufemtedelar respektive sjättedelar av tidlönen.

Hittills synes den nu påtalade inadvertensen mellan första och andra styckena ej ha vållat några påtagliga bekymmer. Detta förefaller främst ha berott därpå att antalet arbetstagare som stadigvarande haft sin veckoarbetstid förlagd till färre antal dagar än sex varit lågt. Bidragande orsak har naturligtvis även varit att semestern ej varit längre än tolv eller aderton dagar. Ett nytt läge har emellertid uppstått i och med att den allmänna förkortningen av veckoarbetstiden från 48 till 45 timmar successivt genomförts under slutet av 1950-talet. Arbetstidsförkortningen uttages nämligen som nämnts i mycket stor utsträckning efter överenskommelse branschelleri företagsvis i form av ett växlande antal fria lördagar. Utvecklingen synes gå i riktning mot ett allt större antal sådana. I ej så få fall har alla lördagar under arbetsåret med utnyttjande av arbetstidsförkortningen och genom omfördelning av arbetstid gjorts arbetsfria.

I den mån veckoarbetstiden sålunda koncentreras till färre dagar än tidigare innebär detta enligt ordalydelsen i 14 § andra stycket en motsvarande sänkning av antalet dagar, varunder arbete utföres för arbetsgivarens räkning. Detta medför i sin tur — med hänsyn till att friläggandet av lördagarna från arbete normalt kunnat åstadkommas endast genom överförande av arbetstid från dessa dagar till andra vardagar — att genomsnittslönen för varje arbetsdag höjes och därigenom även lönen under semestern. Som denna lön i enlighet med vad ovan anförts i princip avsetts böra motsvara vad arbetstagaren skulle ha uppburit om han varit i arbete

under samma tid har från arbetsgivarhåll hävdats, att de fria lördagarna bör anses som »arbetade» vid beräkning av semesterlön. Då man även på arbetstagarhåll haft intresse av att få räkna de fria lördagarna som »arbetade», nämligen från synpunkten att ej behöva längre anställningstid än tidigare för förvärv av semesterrätt enligt nuvarande 7 § första stycket semesterlagen, har central uppgörelse mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen kunnat träffas om inberäknande av de till följd av inarbetning eller arbetstidsförkortning fria lördagarna vid förvärv av semesterrätt.

De överenskommelser, som i anslutning till den centrala uppgörelsen i betydande utsträckning träffats mellan arbetsgivare och arbetstagare, kan vad gäller semesterlönens bestämmande sägas stå i överensstämmelse med grundtanken, att arbetstagaren under semestertiden skall bibehållas vid sina löneinkomster, men låter sig ej så väl förena med lagbestämmelsens ordalydelse. Med hänsyn till stadgandet i 14 § fjärde stycket samt vad vid tillkomsten härav förekommit synes emellertid övervägande skäl tala för att överenskommelserna i och för sig är att anse som giltiga, oaktat det förefaller som om de för arbetstagarna generellt sett inneburit avstående av lagenliga förmåner. Man skulle måhända i betraktande härav kunna vara benägen antaga att den nuvarande ordningen är tillfredsställande och ej nödvändiggör någon revision av gällande semesterlönebestämmelser. Överenskommelserna om arbetsfria vardagars bedömande som »arbetade» i semesterlagens mening synes emellertid ej vara av den arten att man på lång sikt torde kunna bygga alltför mycket på densamma. Man kan sålunda ej bortse från risken av tvister med hänsyn till skiftande förhållanden och särskilt i fråga om nyskapade företag. Härtill kommer att de ifrågavarande överenskommelserna endast rör ett begränsat avsnitt av näringslivet medan semesterlagens regler i princip är tillämpliga beträffande alla privatanställda. Parterna i ett enskilt tjänsteavtal bör enligt kommitténs mening i semesterlagen finna ett teoretiskt väl underbyggt, rättvisande och samtidigt praktiskt system för semesterlönens beräkning. Detta får kanske sin största betydelse inom anställningsförhållanden, där parterna saknar organisationstillhörighet. Det torde emellertid ej kunna förnekas att den splittring på olika system för semesterlöneberäkning, vartill den år 1945 införda avtalsfriheten gett upphov samtidigt i någon mån inneburit ett underkännande av lagens egen metod, och att därför en revision härvidlag i syfte att återge lagen dess betydelse som norm i semesterhänseende förefaller motiverad.

Mot bakgrund av det anförda har kommittén funnit angeläget att för lagens vidkommande söka finna en metod för semesterlöneberäkning i de fall då stadgandet i 14 § andra stycket är tillämpligt, vilken bättre än den nuvarande motsvarar de anspråk som med hänsyn till utvecklingen kommit att ställas på en sådan. Något skäl att överväga en revision av bestäm-

melsen i första stycket av lagrummet synes däremot icke föreligga. Denna ger som nämnts klart uttryck åt den grunduppfattning beträffande semesterlönens beräkning, vilken kommittén anser utgöra en självklar riktpunkt vid strävandena att åstadkomma ett ändamålsenligt system för löneberäkning i andra styckets fall. Av störst betydelse härvidlag synes naturligen vara att lösa de problem som koncentrationen av veckoarbetstiden till fem dagar vållat i semesterlönehänseende. Med hänsyn till vad som redan anförts om risken för svårlösta tvister — åtminstone på längre sikt — synes härvid till en början uteslutet att till lag söka upphöja den ovannämnda centrala överenskommelsen att betrakta de genom inarbetning eller arbetstidsförkortning arbetsfria vardagarna som »arbetade» i lagens mening. Ej heller utgör den inom flera fack anlitade metoden med en genomsnittsberäkning på lönen per timme något godtagbart alternativ. För att ge besked om semesterlönen per semesterdag eller för hela semestertiden torde nämligen en genomsnittlig timförtjänst böra sättas i relation till dagarbetstiden — medeltimförtjänsten multipliceras med en faktor motsvarande genomsnittliga antalet arbetstimmar per dag varunder arbete utförts — och därmed är problemen desamma som om ett genomsnittslönesystem av nuvarande utformning behålles. Dessutom innebär en timlöneberäkning vid vissa former av ackord betydande svårigheter.

Kommittén har ansett en reform av lagens beräkningsmetod i andra styckets fall kunna bli av bestående värde endast om en formel kan uppställas för semesterlönens bestämmande, vilken gör frågan om arbetstidens förläggning i det enskilda fallet helt ovidkommande. Ett alternativ som synes erbjuda en sådan lösning utgöres av det vid kommitténs enkät bland arbetsmarknadens organisationer från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll främst av praktiska skäl föreslagna systemet med semesterlön i viss procentuell andel av förtjänsten under kvalifikationstiden. Därest procentsatsen väljes med hänsyn till semesterdagarnas andel i de dagar under ett år som rent teoretiskt kan utgöra semesterdagar, dvs. alla vardagar, fullföljes enligt kommitténs mening i möjligaste mån grundtanken, att arbetstagaren skall ha den på semestertiden belöpande lönen, dock att naturligtvis denna semesterlön hänför sig till förhållandena under kvalifikationsåret och ej till förhållandena under semesteråret.

Gentemot tanken på ett »procentlönesystem» av antytt snitt invändes måhända, att genomförandet av ett sådant för arbetstagare med genomsnittligen färre arbetade dagar i månaden än 25 men fler än 16 relativt sett skulle innebära en försämring i förhållande till om genomsnittslönesystemet bibehölles, i allt fall därest för arbetstagarna ej träffats överenskommelser av innebörd att genomsnittslönen beräknades även för arbetsfria vardagar eller på annat sätt en motsvarande utjämning ägt rum. De grupper av arbetstagare som här ifrågakommer utgöres av de tidigare nämnda genom systemet »överkompenserade» arbetstagarna, huvudsakligen vissa

deltidsanställda med genomsnittligen fyra arbetsdagar i veckan samt av ett antal arbetstagare, för vilka någon överenskommelse om utjämning med hänsyn till arbetsfria vardagar icke träffats. Kommittén har gjort vissa sonderingar inom sådana fack, som förutsättes ha det största antalet arbetstagare med sådana arbetsförhållanden varom nu är fråga. Sonderingarna har avsett förhållandena inom konfektions- och textilindustrin, handeln, livsmedelsindustrin, fastighetsskötarbranschen, transportnäringen samt vid sjukhus, hotell, restauranger och nöjesetablissemang. Undersökningen visar emellertid, att de grupper av arbetstagare, vilka kontinuerligt skulle tillfogas förlust genom att det nuvarande genomsnittslönesystemet byttes mot ett procentlönesystem, absolut sett är små, tillsammans motsvarande högst någon procent av det samlade antalet arbetstagare i landet. Härtill kommer att dessa arbetstagares förhållandevis förmånliga läge helt synes bero av en principiell svaghet i det rådande systemet, en svaghet som med hänsyn till dess hittills ringa verkan saknat större betydelse men som man knappast torde kunna bortse från vid en mera allmän övergång till femdagarsvecka.

I detta sammanhang bör observeras att en ändring av kvalifikationsreglerna därhän att — såsom kommittén föreslagit — den första semesterdagen »intjänas» redan när arbete utförts för arbetsgivarens räkning under åtta dagar av en månad medför en betydande utvidgning av antalet arbetstagare, som blir delaktiga av semesterförmånen. Flertalet arbetstagare som för någon månad skulle erhålla förhållandevis lägre semesterlön därest genomsnittslönesystemet byttes mot ett procentlönesystem, nämligen när de utfört arbete för arbetsgivarens räkning under drygt 16 dagar, tillhör den kategorin, som andra månader skulle göra en vinst genom att den första semesterdagen »intjänades» redan efter åtta dagar. Till denna grupp hör exempelvis många arbetstagare med lösliga anställningsförhållanden inom hotell- och restaurangnäringen, inom transportväsendet och bland de anställda vid nöjesetablissemangen.

Det sist anförda sammanhänger intimt även med följande.

Principiellt sett torde med lagens syfte att bereda »ledighet med lön» vara mest förenligt att vid beräkning av semesterlön i procent av uppburen arbetsinkomst endast taga hänsyn till inkomst belöpande på tid, för vilken semesterrätt uppkommit, dvs. till inkomst för tid, som kvalificerat till semester enligt därom gällande regler. Ur praktisk synvinkel måste det emellertid ofta te sig olämpligt att vid semesterlönens bestämmande behöva skilja ut sådan arbetsförtjänst, som uppburits under dagar, vilka till äventyrs ej kommit att kvalificera till semester. Så snart en arbetstagare tjänat in någon semester hos en arbetsgivare och denne sålunda vet med sig att arbetstagaren gentemot honom äger ett anspråk på förmån av semester, det må gälla blott en enda semesterdag, torde det sålunda te sig mest praktiskt att vid beräknande av semestergottgörelsen ta hänsyn till såväl

den arbetsinkomst under året, som belöper på semesterkvalificerande tid som även varje inkomst belöpande på tid, vilken infallit *efter* det att något semesteranspråk mot arbetsgivaren uppkommit. Praktiska skäl synes däremot ej med samma tyngd tala för att hänsyn jämväl skall tagas till sådant arbete som arbetstagaren till äventyrs *tidigare* under året må ha utfört hos arbetsgivaren utan att semesterrätt därigenom uppkommit.

Det sist anförda belyses av ett par exempel. Skulle ett procentlönesystem av antytt snitt tillämpas beträffande tim- och ackordsavlönade arbetstagare innebär detta att en dylik arbetstagare, vilken slutar sin anställning efter att ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning under 14 dagar av en månad, blir berättigad till blott en semesterdag men i semesterersättning erhåller ett belopp beräknat med hänsyn till arbetet jämväl under de »arbetade» dagar, vilka ej varit tillfyllest för kvalifikation till semesterledighet. Å andra sidan innebär systemet även att exempelvis en arbetstagare, vilken varit anställd dels sju dagar i februari, dels från och med september till årets slut får sin semesterlön bestämd endast med hänsyn till inkomsten under årets sista fyra månader.

Till frågan om en sådan ordning som den nu antydda i besvärande grad strider mot lagens syfte att bereda »ledighet med lön» torde böra fogas följande. Enligt kommitténs mening kan med visst skäl hävdas att det snarare synes vara en fördel med procentlönesystemet att detta bidrager till en smidigare anpassning av semesterlönen efter det utförda arbetet än som är möjligt med nuvarande ordning. Därigenom förbättras verksamt de korttidsanställdas ställning och den ståndpunkt vinner stöd som i allt fall sedan införandet av 1945 års semesterlag utgjort grunden för lagens regler om förvärv av semesterrätt, nämligen att förvärvet bör vara beroende uteslutande av det utförda arbetets omfattning. I Danmark har frågan om förvärv av semesterrätt lösts på sådant sätt att man rent teoretiskt synes räkna med förvärv av semesterledigheten i delar av semesterdagar, och härigenom har möjlighet öppnats att låta alla arbetstagare förvärva rätt till semestergottgörelse redan från första arbetstimmen. Ledigheten kan visserligen ej beräknas förrän en hel semesterdag intjänats, men ersättning avseende en bråkdel av denna ledighet utgår likväl. Uppställes i den svenska semesterlagen regeln att rätt till semester förvärvas med en semesterdag efter åtta dagars arbete och en andra dag efter 15 dagars arbete i månaden, i kombination med ett procentlönesystem, enligt vilket semesterlön utgår med viss procent på arbetsinkomsten under kvalifikationsåret — med vissa ovan antydda modifikationer — kommer denna ordning att ge ett resultat liknande det nämnda danska systemet; om blott arbetstagaren någon månad av kvalifikationsåret förvärvat rätt till någon semester — måhända blott en enda semesterdag — kommer att i hans semestergottgörelse avspegla sig jämväl allt arbete han därefter under kvalifikationsåret utfört för samma arbetsgivares räkning. Genom att lagens mått för kvalifikation

till semesterdag är så kort som enligt förslaget — arbete i åtta respektive sju dagar av en månad — kan emellertid påtagliga överkompensationer i semesterlönehänseende endast mycket sällan antagas uppstå.

Vad gäller invändningen att ett procentlönesystem av antytt snitt skulle strida mot principen »ledighet med lön» kan slutligen ifrågasättas om ej lagstiftaren redan beträffande genomsnittslönesystemet ansett sig nödsakad att åtminstone principiellt sett göra ett avsteg från den teoretiska grundvalen av ungefär samma art som det nu förordade, nämligen när lagen år 1945 ändrades därhän, att genomsnittslönen kom att beräknas med hänsyn till *alla* arbetade dagar av året och ej blott med hänsyn till dagar av sådana månader, vilka medfört rätt till semester. I detta sammanhang riktas måhända även den anmärkningen mot ett procentlönesystem av antytt snitt att fördelen med beräkning på all arbetad tid ej kommer den månads- eller veckoavlönade tillgodo. Härtill kan emellertid genmälas, att korttidsanställda eller »intermittenta» arbetstagare av den art som en reform i antydd riktning närmast skulle gynna, ej torde återfinnas i någon större utsträckning bland de månads- eller veckoavlönade.

För att ett system med semesterlön beräknad efter enhetligt bestämd procentsats skall ge ett rättvist utslag synes nödvändigt att vid semesterlönens bestämmande för en arbetstagare hänsyn tages till perioder av frånvaro av annan privilegierad anledning än semester och den inkomst arbetstagaren sannolikt skulle ha förvärvat, om han under samma period varit i arbete hos arbetsgivaren. Att man ej nödvändigtvis behöver ta hänsyn till frånvaro på grund av semester beror därpå, att procentsatsen kan bestämmas med utgångspunkt från att arbetstagaren uttager lagstadgad semester. Ett beräkningsförfarande, varvid hänsyn måste tagas till sannolik inkomst, kan synas omständligt och förefalla beröva den diskuterade reformen en betydande del av dess praktiska värde. Varken i Danmark eller i Norge, där man tillämpar liknande system, synes dock några större problem härvidlag ha uppstått. Detta torde åtminstone för Danmarks vidkommande ha sin förklaring däri att parterna på arbetsmarknaden i betydande utsträckning branschvis träffat överenskommelser om enkla metoder för bestämmande av sannolik lön under kvalificerande frånvaro. Vanligt torde sålunda vara att parterna bestämmer ett för branschen genomsnittligt daglönebelopp, varmed alla kvalificerande frånvarodagar multipliceras vid bestämmande av semesterlön. En sådan eller liknande metod har även i Sverige anlitats inom vissa fack, där procentlönesystem införts, så exempelvis enligt kollektivavtalet för tändsticksindustrin. Därest ett procentlönesystem upptages i lagen synes metoden vara att rekommendera i större utsträckning. Risken för att nödvändigheten att taga hänsyn till arbetstagarens sannolika inkomst under viss frånvaro skulle vålla betydande olägenheter vid beräkning av semesterlön torde emellertid ej böra överdrivas ens för det fall att någon överenskommelse i förenklingssyfte ej träffas. Härvidlag bör

framhållas, att några svårigheter av antytt slag ej försports från lantarbetsgivarnas sida, oaktat riksavtalet för jordbruket, som också bygger på ett procentlönesystem, endast ger anvisningen att den inkomst arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit skall medräknas vid bestämmande av semesterlön.

Det kan efter en analys av procentlönesystemet förefalla som om införandet av ett sådant system skulle medföra vissa problem från såväl teoretisk som praktisk synpunkt. Det faktum kvarstår dock, att införandet av ett procentlönesystem synes utgöra den enda praktiska möjligheten att på längre sikt återge lagens regler för de tim- och ackordsavlönade dess ursprungliga syftning. Ett procentlönesystem har den stora och för denna ordning särpräglade fördelen att dess verkningar är helt oberoende av arbetstidens förläggning, vilket i en tid av betydande förändringar på detta område måste te sig som en mycket väsentlig egenskap. Dessutom har det den positiva sidan att det verkar betydligt mera rättvist arbetstagarna sinsemellan än genomsnittslönesystemet. Det ekonomiska utbytet under semester blir för arbetstagaren städse direkt proportionellt mot arbetsinsatsen, vilket från principiell synpunkt får anses vara tilltalande.

Kommittén har sålunda efter noggrant övervägande stannat för att föreslå att det nuvarande genomsnittslönesystemet i 14 § andra stycket ersättes med ett system, där lönen för hela semestertiden bestämmes till viss procent av arbetsinkomsten under de månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger eller vilka infallit efter det att semesterrätt under året uppkommit. I likhet med vad som nu gäller har hänsyn ansetts vid semesterlönens beräkning ej böra tagas till sådant tillägg till lönen som arbetstagaren uppbär för övertidsarbete (övertidstillägg). Hänsyn avses däremot alltjämt skola tagas till den i övertidsersättningen ingående grundlönen, oaktat sådan inkomst icke avspeglar sig i semesterlönen för de månads- och veckoavlönade arbetstagarna. För procentlönesystemets del har även föreslagits den redan omnämnda regeln beträffande inberäknande av arbetstagarens sannolika inkomst under tid av privilegierad frånvaro, vilken regel på väsentliga punkter överensstämmer med den i gällande lag intagna bestämmelsen med avseende på de fall då arbetstagaren under mer än halva kvalifikationstiden är frånvarande av privilegierad orsak.

Vid bestämmande av den procentsats, efter vilken semesterlönen skall beräknas, har kommittén som redan nämnts till utgångspunkt tagit huvudregeln för de vecko- och månadsavlönade och sålunda räknat med semesterdagarnas andel i årets vardagar, omkring 300 till antalet. Härvid erhålles en procentsats vid omkring åtta. Eftersom semestertid anses kvalificerande för semester och arbetstagaren förutsättes komma att förvärva fyra veckors semester genom 48 veckors arbete under året bör procentsatsen dock lämpligen sättas högre, i vilket fall beräkning av lönen under redan förfluten semester ej behöver göras. Kommittén har med hänsyn

härtill efter övervägande funnit sig lämpligen böra förorda, att semesterlönen skall beräknas efter åtta och en halv procent av arbetsinkomsten. Med en sålunda vald procentsats kommer semesterlönen för det alldeles övervägande antalet arbetstagare, nämligen för alla dem, som nu utfört arbete under sex dagar i veckan *eller* genom överenskommelse i kollektivavtal vid semesterlöneberäkningen bedömes som om de hade veckoarbetstiden förlagd på dylikt sätt, att på någon tiondels procent när motsvara en med genomsnittslönemetoden uträknad semesterlön.

I betraktande å ena sidan av att procentsatsen sålunda föreslagits med utgångspunkt från att hänsyn ej skall tagas till tidigare utgiven semesterlön samt å andra sidan av att den sannolika arbetsinkomsten under perioder av annan kvalificerande frånvaro förutsättes påverka semesterlönens storlek efter särskild beräkning, har kommittén ansett lagen böra uttryckligen ge tillkänna, att vid beräknande av procentuell semesterlön på uppburen arbetsinkomst hänsyn ej skall tagas vare sig till tidigare utgiven semesterlön eller till eventuellt utgående sjuklön. Stadgandet härom föreslås komplettera den redan berörda regeln om undantag för övertidstillägg vid bestämmande av semesterlön.

I detta sammanhang bör med avseende på de fall då semester*ersättning* skall beräknas i procentuell andel av arbetsinkomsten framhållas följande. I vissa sådana fall kan procentlönemetoden i den nu föreslagna utformningen innebära en påtaglig förbättring i förhållande till vad som för närvarande gäller. Detta sammanhänger därmed att procentsatsen åtta och en halv, vilken föreslås generellt tillämplig, uträknats med utgångspunkt från att arbetstagaren efter 48 veckors arbete skall ha rätt till fyra veckors semester. För den som år efter år har kontinuerlig anställning hos en och samma arbetsgivare innebär detta som ovan anförts relativt sett ingen förbättring av semesterlönevillkoren, eftersom arbetstagaren i så fall äger tillgodoräkna sig föregående års semester som kvalificerande för ny semester och detta med anlitande av genomsnittslönemetoden ger i huvudsak samma resultat som med procentlönemetoden och procentsatsen åtta och en halv. En arbetstagare, som efter 48 veckors arbete hos *skilda* arbetsgivare anser sig böra uttaga semester, skulle emellertid med det nuvarande genomsnittslönesystemet och genomförd fyraveckorssemester ej vara berättigad till högre semesterersättning än som svarar mot 22 semesterdagar. Av detta följer att en hos olika arbetsgivare korttidsanställd arbetstagare ej kan komma i åtnjutande av samma semesterförmåner som den fast anställde, även om de har samma kvantum arbete bakom sig. Kommittén har ansett det vara en avgjord fördel med procentlönesystemet i den föreslagna utformningen att denna skiljaktighet mellan fast och viss tillfälligt anställd personal upphäves. För somliga semesterersättningsfall innebär emellertid härigenom det ekonomiska utbytet av procentlönemetoden i kombination med fyraveckorssemestern en ökning med två och en halv procent mot två procent för övriga arbetstagare.

Som framgår av den ovan lämnade redogörelsen för praxis i fråga om semesterlönebestämmelserna har *gränsdragningen mellan första och andra stycket av 14 §* vållat vissa bekymmer. Sådana gränsdragningsproblem måste dock anses utgöra en naturlig följd av att lagens semesterlöneregler ej utformats enhetligt. Under senare år synes frekvensen av tvister på området ha avtagit, måhända som följd av att redan träffade domstolsavgöranden i betydande utsträckning täcker fältet av tveksamma frågor. Med hänsyn härtill synes angeläget att en reform i fråga om semesterlönens beräknande icke äventyrar den relativa stabilitet som uppnåtts. Såvitt kommittén kunnat utröna innebär en övergång till beräkning av semesterlön i procentuell andel av arbetsförtjänsten för andra styckets fall ej några påtagliga komplikationer i det ifrågavarande avseendet.

Sådana arbetstagare, som avlönas dels med fast vecko-, månads- eller årslön, dels med ackordslön, provision, sportler eller dylikt, har enligt uttalanden vid förarbetena till 1945 års semesterlag samt stadgad praxis rätt att under semestern uppbära sin vanliga tidlön samt därjämte ett tillägg motsvarande den på semesterdagarna belöpande delen av ackordslönen, provisionen etc., beräknad enligt reglerna i andra stycket av paragrafen. I fråga om de arbetstagare, som sålunda under semestern skall avlönas medelst en kombination av lagens båda semesterlönesystem, kan beräkningen av semesterlönen innebära vissa praktiska problem. I några fall, exempelvis enligt avtalet för den grafiska industrin, har arbetsmarknadens parter löst förekommande svårigheter genom kollektivavtalsmässiga överenskommelser. Några invändningar mot att parterna i den ordning lagrummets fjärde stycke stadgar söker skapa praktiskt ändamålsenligare regler vad gäller de nyssberörda »kombinationsfallen» synes icke föreligga. Kommittén har emellertid genom ett förslag till en mindre omformulering av inledningen till fjärde stycket av paragrafen velat betona att avtalsfrihet i dessa fall skall föreligga. Enligt kommittens mening bör i lagen tydligt utsägas, att avtalsmöjligheten står öppen, såvida arbetstagarens lön under semestertiden *helt eller delvis* skall beräknas på sätt i andra stycket stadgas.

Enligt stadgandet i fjärde stycket av gällande 14 § fordras för att ett i vederbörlig ordning träffat *kollektivavtal* innefattande överenskommelser om annan beräkning av lönen än i andra stycket föreskrives skall få *tillämpas beträffande arbetstagare, som ej omfattas av avtalet* men sysselsättes i sådant arbete för vilket detta gäller, att i det särskilda fallet överenskommelse därom träffas med arbetstagaren. Detta stadgande synes ha sin grund däri att det enskilda tjänsteavtalet i princip är en helt frivillig angelägenhet, låt vara att avtalet i sådana förhållanden, där någondera parten är organiserad, hämtar sitt väsentliga innehåll från inom facket gällande kollektivavtal. Det sistnämnda framgår med all tydlighet bl. a. därav att — enligt en av arbetsdomstolen antagen grundsats — en av kollektiv-

avtal bunden arbetsgivare gentemot den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen är skyldig att tillämpa kollektivavtalets regler även såvitt avser oorganiserad personal. Såsom 1942 års semesterkommitté framhöll kunde det med hänsyn härtill synas mindre följdriktigt att arbetsgivaren skulle få tillämpa avtalet på sådana arbetstagare varom här var fråga först »efter överenskommelse». Såväl kommittén som Kungl. Maj:t ansåg sig emellertid böra intaga den ståndpunkten, att överenskommelse alltjämt borde utgöra förutsättning för kollektivavtalets tillämpning. Härvid gjordes dock vissa uttalanden, som innebar att en tyst överenskommelse vore tillfyllest och att sådan ofta fick anses föreligga, när en utomstående anställdes vid arbetsplats, där kollektivavtal gällde.

Frågan om tillämpligheten av kollektivavtalsmässig överenskommelse, innefattande avsteg från lagen, på oorganiserad personal har lösts på annat sätt genom de lagändringar, som år 1957 vidtagits i 1930 års lag om arbetstidens begränsning. I första stycket av 4 a § i denna lag stadgas att avsteg från lagens begränsningar ifråga om den ordinarie arbetstidens längd får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av centralorganisation, vilken enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Enligt stadgande i paragrafens andra stycke äger arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, varom i första stycket stadgas, tillämpa avtalet »beträffande arbetare, vilken sysselsättes i sådant arbete som avses därmed, även om arbetaren ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetarsidan». Detta gäller dock ej arbetare »som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal». I förarbetena till denna lagändring har härvidlag betonats det mindre tillfredsställande i att en av kollektivavtalet bunden arbetsgivare skulle nödgas tillämpa annan arbetstidsreglering för oorganiserade arbetare än för arbetare i samma fack, som vore bundna av avtalet.

Kommittén har i anseende till vad sålunda förevarit funnit anledning ompröva frågan huruvida lagen bör uppställa krav på överenskommelse mellan arbetsgivare och oorganiserad arbetstagare för att den förstnämnda beträffande den senare skall få tillämpa kollektivavtal om annan ordning vid beräkning av semesterlön än lagen stadgar. Med hänsyn till att följdriktigheten av lagens nuvarande regel, efter vad redan 1942 års semesterkommitté framhöll, kan ifrågasättas, samt i betraktande främst av det steg som lagstiftaren ansett sig kunna taga beträffande samma spörsmål på arbetstidsbegränsningens område, har kommittén funnit sig böra stanna för att föreslå en omformulering av berörda stadgande efter mönster i huvudsak av den allmänna arbetstidslagen.

Semesterlagen saknar uttrycklig föreskrift om *vid vilken tidpunkt semesterlön* — eller med lagens ord »lön under semester» — *skall utbetalas*. Begreppet semester definieras emellertid som »ledighet med bibehållna löneförmåner» och som nämnts äger enligt lagens huvudregel om lön under se-

mester den vecko-, månads- eller årsavlönade arbetstagaren uppbära »den å semestertiden belöpande lönen», vilken uppenbarligen ej kan med säkerhet fastställas förrän i samband med semesterns uttagande (jfr exempelvis AD 1959:6; vikariatersättning tidlön enligt 14 § första stycket). I betraktande härav torde den slutsatsen kunna dragas att lagens regler om lön under semester utformats med utgångspunkt från att den ekonomiska gottgörelsen vid semester skall utbetalas i samband med själva semesterledigheten. Anledningen till att lagen ej innehåller någon regel härom torde främst vara att söka i det förhållandet att en närmare reglering i lagen av tidpunkten för semesterlönens utbetalande med hänsyn till de skiftande avlöningsformerna ansetts svårgenomförbar. Under framhållande härav och med betonande av att saknaden av bestämmelser i ämnet ej föranlett några svårigheter såvitt angick semesterlön, vilken stod i samband med ledighet från arbete, avstyrkte 1942 års semesterkommitté en framställning om införande i lagen av sådan regel.

I motioner till 1960 års riksdag har emellertid yrkats införande i semesterlagen av uttryckligt förbud mot avtal om innefattande av semesterlön i arbetslön eller om semesterlöns utbetalande efter hand i mån av utfört arbete eller med andra ord i huvudsak ett förbud för arbetsgivaren att utbetala semesterlönen utan samband med semestern. Den främsta anledningen till motionerna har angetts vara en dom av högsta domstolen från år 1959, vari godtagits ett avtal beträffande en provisionsavlönad handelsresande, enligt vilket av fem procents provisionsersättning en procent skulle utgöra semesterlön. I utlåtande med anledning av motionerna har andra lagutskottet i likhet med motionärerna ansett nämnda praxis mindre tillfredsställande med hänsyn till semesterlagstiftningens syfte. Utskottet har därför ansett lämpligt att frågan göres till föremål för utredning av kommittén.

Sedan tillkomsten av 1945 års semesterlag har spörsmålet om tidpunkten för semesterlönens utbetalande aktualiserats i vissa avgöranden av de allmänna domstolarna eller av arbetsdomstolen. Vid upprepade tillfällen har sålunda — med hänsyn till stadgandet i 2 § första stycket semesterlagen — prövats tillåtligheten av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, genom vilka semesterlön (eller semesterersättning) inkluderats i löpande arbetslöner under kvalifikationsåret. I flertalet fall har fråga varit om s. k. okontrollerade arbetstagare, vilka som bekant ej förvärvar rätt till semester utan endast till ekonomisk gottgörelse i form av särskild semesterlön och därför härvidlag kan tänkas intaga en något annan ställning än övriga arbetstagare. Domstolarna synes i nämnda fall ha hyst den uppfattningen, att, därest den andel semesterlönen enligt det träffade avtalet utgjort i arbetslönen kunnat tydligt fastställas samt semesterlönen ej i och för sig inneburit sämre förmåner än som följer av semesterlagens regler, avtalet ej varit att anse som ogiltigt med hänsyn till stadgandet i

2 § första stycket semesterlagen. Domstolarna har sålunda uteslutande jämfört det ekonomiska resultatet vid tillämpningen av lagen respektive avtalet, medan den omständigheten att semesterlönen utbetalats successivt i samband med arbetslönen icke ansetts i och för sig förringa semesterförmånens värde. I några fall har frågan om tillåtligheten av sådana avtal, varom här är fråga, gällt arbetstagare, vilka förvärvar rätt till semester enligt reglerna i den nuvarande 7 §. Med någon större grad av tillförlitlighet torde dock ej kunna fastställas, huruvida domstolarna generellt sett är benägna att härvidlag intaga samma ståndpunkt som beträffande okontrollerade arbetstagare. Härtill synes rättsfallen, åtminstone de som stammar från de allmänna domstolarna, utgöra en alltför osäker grundval. Man torde dock kunna våga påståendet, att de allmänna domstolarna ej tydligt sökt markera någon skillnad i bedömningen alltefter arbetstagarens egenskap av »kontrollerad» eller okontrollerad. Vad däremot gäller arbetsdomstolen synes denna i ett avgörande (AD 1958:3) ha antytt att frågan om inkluderande av semesterlön i arbetslön ej självfallet bör bedömas på samma sätt, oavsett om arbetstagaren är att anse som okontrollerad eller ej. Domstolen har i nämnda dom uttalat, att semesterlagens regler »uppenbarligen utformats med utgångspunkt från att arbetsersättningen och den ekonomiska gottgörelsen i semesterhänseende skulle beräknas var för sig» men har härefter ansett sig böra fastslå att i vart fall när det gällde arbete av den beskaffenhet, varom i målet var fråga, — okontrollerat skogsarbete mot ersättning i klumpackord — lagens bestämmelse ej finge antagas utgöra hinder för avtal varigenom semesterförmån inkluderades i arbetsersättningen.

Mot bakgrund av de överväganden som efter vad inledningsvis antytts får anses ha legat bakom semesterlagens regler om lön under semester synes det kommittén — i likhet med andra lagutskottet — tveksamt huruvida avtal om inberäknande av dylik gottgörelse i den successivt utbetalade arbetsersättningen kan anses stå i bästa överensstämmelse med den bärande tanken bakom semesterlagen, rekreationsprincipen. Åtminstone för det fall att arbetstagaren åtnjuter semester i form av ledighet från arbetet synes det naturliga vara att upplupen semestergottgörelse skall utbetalas i anslutning till denna ledighet. Det torde visserligen låta säga sig att ett avtal om visst tillägg till arbetslönen såsom »semesterlön» rent ekonomiskt kan innebära samma förmån som lön under semestern eller till och med bättre förmån. Det allmänna intresset av att arbetstagaren kommer i åtnjutande av ledighet *för rekreation* kan likväl skadas härigenom. Man torde sålunda ej kunna bortse från en ökad risk för att de medel, som är avsedda att finansiera ett lämpligt utnyttjande av ledigheten, konsumeras på förhand. I någon mån torde detsamma gälla ifråga om de fall då arbetstagaren slutar sin anställning innan han kommit i åtnjutande av semesterledighet. Det torde sålunda föreligga större anledning antaga att rekreationsbehovet blir vederbörligen till-

godosett därest semesterersättning utbetalas i ett för allt vid anställningens slut än om den splittras i små belopp, vilka dessutom måhända är inkluderade i den vanliga arbetslönen.

Redan med hänsyn till vad sålunda anförts kan måhända anses föreligga ett allmänt intresse av att för framtiden sådana överenskommelser undvikes, varom här är fråga, i allt fall såvitt gäller lön under semester. En alldeles speciell anledning härtill föreligger dessutom, nämligen kommitténs förslag om införande av ett system med semesterlön för betydande arbetstagargrupper i procent av arbetslönen. Med ett dylikt system torde nämligen semesterlönen ofta på förhand kunna beräknas lättare än med anlitande av det nuvarande genomsnittslönesystemet. Genomföres den av kommittén i fråga om semesterlönereglerna föreslagna reformen innebär detta sålunda att risken för överenskommelser av det aktuella slaget kan befaras öka. I betraktande härav har kommittén ansett sig böra taga upp den i motionerna till 1960 års riksdag framförda tanken om förbud mot utbetalande av lön under semester i viss ordning.

Motionärerna vid 1960 års riksdag synes ha tagit fasta på de i rättspraxis förekommande avtalen om semestergottgörelse i form av tillägg till löpande arbetslön, när de föreslagit införandet i lagen av en bestämmelse med förbud mot avtal om innefattande av »semesterlön i arbetslön». Då det emellertid även synts tänkbart att parterna träffar avtal om att semesterlön eller semesterersättning *i annan ordning* skall utgå i förskott, exempelvis med vissa belopp per månad eller kvartal utan samband med arbetslön, har vidare föreslagits, att förbudet skall gälla även avtal om att semesterlön skall utbetalas efter hand »i den mån arbete utföres». Frågan är emellertid om ej en bestämmelse som den föreslagna kan föranleda viss osäkerhet vid tillämpning, exempelvis i fråga om arbetstagare, vilken enligt 14 § första stycket som semesterlön skall uppbära »den å semestertiden belöpande lönen». Det normala för en sådan arbetstagare är ju att lönen under semestertiden utbetalas i samma ordning som om arbetstagaren varit i arbete. Lönen under semestern *motsvarar* för dessa arbetstagare arbetslönen, vilken städse utbetalas efter hand i den mån arbete utföres eller semester åtnjutes.

Det anförda leder till tanken, att den mest rationella lösningen av föreliggande problem måhända är att i stället för att förbjuda överenskommelser av visst slag reglera själva tidpunkten för utbetalande av semesterlönen. Som exempel på liknande stadganden kan nämnas att i den norska semesterlagen uttryckligen föreskrives, att semesterlönen skall utbetalas sista arbetsdagen före semestern. 1942 års semesterkommitté uttalade emellertid som nämnts farhågor för att en närmare sådan reglering kunde vålla svårigheter med hänsyn till de mångskiftande löneformer, som förekommer. Dessa svårigheter bör ej heller underskattas. För månads- och veckoavlönade arbetstagare är sålunda som antytts det normala att lönen under se-

mestertiden utbetalas i samma ordning som om arbetstagaren varit i arbete. På många arbetsplatser sker även smärre förskjutningar, så att viss lön, som faktiskt hänför sig till del av semestertiden, utbetalas först sedan arbetstagarna återkommit i arbete. Vad gäller tim- och ackordsavlönad personal torde väl det vanliga vara att det beräknade semesterlönebeloppet utbetalas i anslutning till semestertidens början, men även här förekommer variationer.

En lagregel beträffande tiden för semesterlönens utbetalande skulle naturligtvis ej ha till syfte att förhindra sådana mindre variationer vid utbetalning av lön under semester, vilka nu senast antytts. Syftet skulle i stället vara att hindra att semestergottgörelse utbetalas *alltför* långt i förväg och i *alltför* små »portioner», utan att detta hinder dock bör inverka hämmande på de smärre variationsmöjligheterna. Kommittén har i betraktande härav valt att föreslå ett tillägg till 12 §, som härvidlag innebär att lön under semester skall utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. I enlighet med motionärernas förslag synes dock det undantaget böra gälla, att parterna i samma ordning som nuvarande 14 § fjärde stycket stadgar får träffa överenskommelse om annan tid för utbetalningen.

Den föreslagna reformen innebär att arbetsgivaren ej utan överenskommelse i särskild ordning till arbetstagare, vilken kan komma att hos honom åtnjuta semester i form av ledighet med lön, äger betala ut den på semesterledigheten belöpande lönen helt utan samband med själva semestern. Av vad ovan anförts följer emellertid att den förordade lagbestämmelsen härom ej bör tolkas alltför snävt. Beträffande arbetstagare, vilka under någon del av året åtnjuter ferier och därunder förutsättes hålla semester, synes sålunda semesterlönen självfallet böra utbetalas i anslutning till feriens början eller som om arbete utförts utan avseende vid huruvida arbetstagaren just då ämnar hålla semester (jfr AD 1940:39, 1941:83, 1950:13).

Vad härefter gäller frågan om inberäknande av semestergottgörelse i de fall, då arbetstagaren utför s. k. okontrollerat arbete eller när det eljest på förhand med säkerhet kan konstateras, att semester ej kommer att utgå i form av avlönad ledighet, må här hänvisas till framställningen nedan sid 222 och 239 f.

KAPITEL VII

Semesterlön för okontrollerade arbetstagare

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Semesterlagens 17—19 §§ innehåller regler om semesterförmånen för de arbetstagare, som avses i 4 §, dvs. för sådana, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Denna kategori av arbetstagare förvärvar icke rätt till semester men åtnjuter förmånen av särskild semesterlön för varje sådant kvartal av kvalifikationsåret, varunder arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten på orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Parterna kan i den ordning 14 § fjärde stycket stadgar träffa överenskommelse om vad som menas med genomsnittlig dagsförtjänst (17 §). Semesterlönen utgör sex procent av sammanlagda arbetsinkomsten under de kvartal, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Denna skall utbetalas senast den 30 juni året efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång (18 §). Arbetstagare med såväl »kontrollerat» som okontrollerat arbete — hos en och samma arbetsgivare — vilken under viss månad ej förvärvat rätt till semester enligt 7 §, är under därför gällande förutsättningar berättigad till särskild semesterlön för allt det utförda arbetet. Den som däremot förvärvat rätt till semester enligt 7 § äger ej räkna sig till godo vid sidan därav för samma arbetsgivares räkning utfört okontrollerat arbete (19 §).

1936 års semestersakkunniga uttalade i fråga om de okontrollerade arbetstagarna att avgörandet av frågan, om sådan arbetstagare under viss månad utfört arbete på minst det antal dagar, som krävdes för förvärv av semester, kunde vålla svårigheter, men ville likväl ej göra avsteg från tanken att även denna kategori av arbetstagare skulle förvärva rätt till semester på samma sätt som övriga. Därför föreslog de i första hand, att semesterrätten för okontrollerade arbetstagare skulle göras beroende av en beräkning av antalet dagsverken med hänsyn till det utförda arbetets mängd. För det fall att detta tillvägagångssätt skulle finnas ge upphov till svårbedömda tvister förordade de semestersakkunniga emellertid i andra hand ett system innebärande att arbetstagarna ej förvärvade rätt till semester utan endast till ekonomisk gottgörelse i viss procent av lönen.

1938 års semesterlag. Mot bakgrund av flera mot sakkunnigförslagets förstahandsinställning kritiska remissyttranden framhölls i propositionen, att det av de sakkunniga alternativt skisserade systemet med en procentberäkning på lönen, såframt viss minimiinkomst intjänats, vore att föredraga framför en bestämmelse om evalvering av utfört arbete i dagsverken. Departementsförslaget upptog därför en regel av innehåll, att de okontrollerade ej skulle äga rätt till semester utan endast till semesterlön med fyra procent av arbetsinkomsten. Som förutsättning för kvalifikation till sådan lön uppställdes dels samma krav som för semesterförvärv — ett halvt års anställning — dels också kravet, att arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst motsvarade minst 108 gånger genomsnittliga dagsförtjänsten på orten för arbete av det slag varom fråga var, under en arbetstid av åtta timmar. Siffran 108 erhölls genom att det antal dagars arbete, som erfordrades för att semesterrätt för viss månad skulle föreligga eller aderton (enligt sakkunnigförslaget och i propositionen), multiplicerades med antalet kvalifikationsmånader eller sex. För vinnande av enhetliga bestämmelser förordades, att dagsförtjänsten skulle beräknas efter en arbetstid av åtta timmar ehuru arbetstiden inom skogsbruket i Norrland under den mörkaste delen av året ej var så lång.

Andra lagutskottet, som i utlåtande med anledning av propositionen föreslog den ändringen, att antalet arbetade dagar per månad för förvärv av semesterrätt skulle sänkas till sexton — vilket vann riksdagens bifall — ansåg sig emellertid icke därför böra förorda någon ändring i de föreslagna reglerna för förvärv av särskild semesterlön. Samma skäl som föranlett ändringsförslaget i fråga om antalet arbetade dagar per månad förelåg nämligen ej, då fråga var om hemarbetare och andra arbetstagare, som arbetade utan arbetsgivarens kontroll.

Riksdagen antog det framlagda förslaget utan erinran.

1942 års semesterkommitté underströk att svårigheterna att ge de okontrollerade arbetstagarna rätt till semester under samma betingelser som övriga arbetstagare fick anses vara så stora, att det ej kunde bli fråga om att frångå principen om särskild semesterlön utan rätt till semesterledighet för ifrågavarande kategori. I fråga om karenstidens längd föreslog semesterkommittén en sänkning motsvarande den för övriga arbetstagare förordade — dvs. till 30 dagar. Vad angick det mått av arbete som borde krävas av en okontrollerad arbetstagare för att han skulle erhålla semesterlön förelåg vidare enligt kommitténs mening knappast något bärande skäl att göra någon skillnad mellan kontrollerade och okontrollerade arbetstagare. Kommittén förordade därför att det antal dagsinkomster, som borde fordras för att okontrollerad arbetstagare skulle bli berättigad till semesterlön, bestämdes till sexton. Vidare föreslog kommittén, att de okontrollerade arbetstagarna borde jämställas med övriga arbetstagare även såtillvida att hänsyn vid semesterlönens beräknande borde tagas till frånvaro från arbetet på

grund av privilegierad orsak; dock att undantag härvidlag av praktiska skäl borde göras för frånvaro på grund av semester. Det skulle dock åligga arbetstagaren att styrka att han under viss tid till följd av privilegierad orsak varit hindrad att utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Kommittén föreslog vidare att samma avtalsfrihet vad anginge semesterlönens beräknande som förordats i fråga om arbetstagare i 14 § andra stycket semesterlagen skulle gälla. Regler om när semesterlönen senast skulle utbetalas föreslogs även. Slutligen upptog kommittéförslaget de sedermera i lagen införda reglerna med avseende på arbetstagare som under en fortlöpande anställning utför såväl arbete som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som annat. Kommittén uttalade härvidlag följande.

Såsom huvudregel torde därvid böra gälla, att arbetstagare skall bli berättigad till en ledighetsdag för varje kalendermånad, under vilken han utfört kontrollerat arbete i sådan utsträckning, att semesterrätt för månaden uppkommit. Semesterlönen för dylik månad beräknas med hänsyn tagen till enbart det kontrollerade arbetet. Något avseende skall alltså icke fästas vid inkomsten av under samma månad utfört okontrollerat arbete. Har däremot arbetstagaren under samma kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört dels kontrollerat arbete i så ringa utsträckning att arbetet ej medför semesterrätt dels ock okontrollerat arbete, behandlas arbetet i sin helhet som okontrollerat. När det gäller att avgöra huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp av sådan storleksordning att det medför rätt till semesterlön, skall den genomsnittliga dagsförtjänsten för det okontrollerade arbetet vara avgörande. Beräkningen av beloppet av den semesterlön, vartill arbetstagaren kan vara berättigad, skall ske å arbetstagarens faktiska sammanlagda arbetsinkomst.

1945 års semesterlag. I propositionen framhöll föredragande statsrådet bl. a. följande med avseende på de okontrollerade arbetstagarna.

Hur reglerna på detta område närmare böra utformas kan givetvis vara föremål för delade meningar. En fordran på 16 fulla dagsförtjänster per kalendermånad skulle medföra, att de okontrollerade arbetstagarna komme i ogynnsammare ställning än andra arbetstagare. Dessa få nämligen tillgodoräkna sig även sådan arbetsdag, vilken endast delvis tagits i anspråk genom arbete för arbetsgivarens räkning. En allmän anknytning till kalendermånaden torde även kunna föranleda svårigheter, när det vid ackordsarbete gäller att avgöra vad av lönen belöper på varje kalendermånad. Arbetsförtjänstens anknytning till kalenderåret skulle uppenbarligen behöva föranleda en förhöjning av det antal dagsförtjänster som erfordras för uppkomst av semesterrätt, enär 16 dagsförtjänster under ett kalenderår torde vara ett alltför ringa arbetsmått. Varje anknytning av arbetsprestationen till en tidsperiod medför den olägenheten, att arbetsinkomsten före och efter periodens inträde icke får hopräknas, även om arbetet utförts i ett sammanhang. Denna olägenhet blir emellertid särskilt påfallande, då perioden göres lång och kravet på den fullgjorda arbetsprestationen såsom en följd därav måste bli relativt stort. För egen del har jag stannat vid att en okontrollerad arbetstagare bör äga rätt till semesterlön, för den händelse han under ett kalenderkvartal uppnått en inkomst, sammanlagt minst motsvarande 16 genomsnittliga dagsförtjänster å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av åtta timmar.

I och för sig förefaller det mig vara ett rimligt krav, att okontrollerade arbetstagare erhålla samma ställning som andra arbetstagare i avseende å de i semester-

lagen privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet. Från många håll har emellertid gjorts gällande, att kommitténs förslag härutinnan skulle medföra avsevärda tillämpningssvårigheter. Dessa farhågor synas mig befogade. Jag har i olika sammanhang understrukit vikten av att semesterlagen har en sådan utformning, att dess bestämmelser icke behöva giva anledning till meningsskiljaktigheter. Därest privilegieringsföreskrifterna göras tillämpliga även å de okontrollerade arbetstagarna, torde detta lätteligen leda till uppkomsten av åtskilliga tvistigheter. Med den innebörd, som de av mig förordade bestämmelserna i övrigt erhållit för de okontrollerade arbetstagarna, synes det ej heller vara lika angeläget att på denna punkt företaga någon ändring i vad nu gäller. I betraktande av det nu anförda anser jag mig icke kunna tillstyrka att bestämmelserna om privilegierad frånvaro från arbetet utsträckas att gälla även för de okontrollerade arbetstagarna.

Riksdagen antog det av Kungl. Maj:t framlagda förslaget.

Rättstillämpningen

Gränsdragningen mellan kontrollerade och okontrollerade arbetstagare har stundom vållat bekymmer. De grupper av arbetstagare, som avses i 4 samt 17—19 §§, utgöres *dels* av s. k. hemarbetare, exempelvis kvinnliga arbetstagare inom sömnadsindustri med hemarbete, *dels* av övriga arbetstagare, som ej normalt står under tillsyn vid arbetets utövande, exempelvis skogs- och flottningsarbetare.

Följande fall ur rättstillämpningen kan anföras:

I målet *AD 1947:61* var fråga om visst slags flottningsarbete, s. k. länsning, ingående i ett flottningsackord. Arbetsgivaren hade bedömt arbetet såsom kontrollerat sådant och som följd därav vid bestämmande av semesterersättning tillämpat 3 och 5 §§ semesterlagen. Arbetstagarnas organisation gjorde emellertid gällande att ifrågavarande flottningsarbete utförts under sådana förhållanden som avses i 4 § semesterlagen. Arbetsdomstolen fann att det mellan parterna gällande kollektivavtalet gav uttryck för uppfattningen, att ackordstagarna regelmässigt hade att anordna arbetet på egen hand under iakttagande av föreskrifterna i förefintligt flottningskontrakt. Detta kontrakt kunde ej anses innebära begränsning i arbetslagets självständighet vad gällde arbetets anordnande. Domstolen fann därför 4 § semesterlagen tillämplig å ifrågavarande arbete. Den omständigheten att arbetsgivaren i och för sig utan svårighet — med ledning av obligatoriska tidsuppgifter från lagförmännen — kunde konstatera hur många dagsverken varje arbetstagare utfört och alltså hade möjlighet att tillämpa 3 och 5 §§ semesterlagen tillmättes av domstolen ej betydelse. Lagförmännens tidskrivning hade till ändamål att tjäna som grundval vid ackordssättning. Hur saken skulle ha bedömts, därest avsikten med tidskrivningen i stället varit att utöva fortlöpande kontroll över arbetet uttalade sig domstolen icke om.

Högsta domstolen har i domen *NJA 1948:381* — liksom domstolarna i lägre instanser — ansett en arrendator av bolagsjord »med hänsyn till vad i målet utretts angående bolagets rätt att vaka över arbetets anordnande»

hänförlig under 3 § semesterlagen. Avseende fästes härvid uppenbarligen främst vid att arrendatorn enligt avtal var pliktig följa bolagets anvisningar rörande arbetet samt att alla körorder utfärdades av en bolagets förman, som även kontrollerade att körningarna verkställdes.

I domen *NJA 1952: 53* förklarade högsta domstolen en av kontrollstyrelsen för verkställande av siffergranskning hos ett systemaktiebolag förordnad person berättigad till semester i sin anställning och sålunda ej hänförlig under 4 § semesterlagen. Domstolen fäste härvid bl. a. avseende vid att arbetstagarens åligganden reglerades genom en av styrelsen utfärdad särskild handledning för siffergranskare vid systembolag och att handledningen förutsatte att arbetet utfördes i bolagets lokaler — oaktat arbetstagaren själv ägde bestämma sin arbetstid — och på sådant sätt att granskningens fortgång kunde utläsas i handlingarna.

Se i övrigt även redogörelsen för rättsfallen sid. 191 f.

Reformkrav

Vid behandlingen av Kungl. Maj:ts proposition nr 46 till 1954 års riksdag med förslag om ändring i 7 och 12 §§ semesterlagen (90-dagarsregeln — semester under sjukdomstid) framhöll *andra lagutskottet* i utlåtande nr 43 bl. a. (jfr. ovan sid. 85 f) följande.

Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande — de s. k. okontrollerade arbetstagarna — är ej berättigade till semesterledighet utan endast till särskild semesterlön. Vid beräkningen av denna lön tages ej hänsyn till vad arbetstagaren skulle ha förtjänat under för övriga arbetstagare privilegierad frånvarotid. Någon ändring av dessa bestämmelser har ej ifrågasatts i propositionen. Då nu privilegieringsföreskrifterna för övriga arbetstagare utvidgas, aktualiseras emellertid ånyo önskemålen om att i detta hänseende åstadkomma större likställighet mellan de okontrollerade arbetstagarna och övriga arbetstagare. Utskottet vill framhålla önskvärdheten av att möjligheterna att finna en lösning av denna fråga ytterligare överväges.

De ovan i kapitlet om lön under semester behandlade *motionerna till 1960 års riksdag* I:215 och II:256 med yrkande om lagändring i syfte att hindra överenskommelser om semesterlönens inkluderande i arbetslön avsåg även lagens regler om bestämmande av särskild semesterlön. Enligt det i motionerna framlagda förslaget till lagändring skulle i 18 § andra stycket semesterlagen tillfogas, att beträffande sådana arbetstagare, varom här vore fråga, den i femte stycket av 14 § föreslagna regeln skulle äga motsvarande tillämpning.

Kommittén

Så länge semesterns omfattning enligt lagen är beroende av under hur lång tid arbete utföres för en och samma arbetsgivares räkning synes ej gärna möjligt att inordna de arbetstagare, varom nu är fråga, dvs. de, som utför

arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses ankomma på arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, under samma system för semesterrättens bestämmande som gäller för övriga arbetstagare. De okontrollerade arbetstagarna måste därför enligt kommitténs mening få finna sig i att — med bibehållen rätt till särskild semesterlön — även framdeles bli ställda utan uttrycklig rätt till semesterledighet.

Lagens regler i fråga om *bestämmande av särskild semesterlön för okontrollerade arbetstagare* innebär i huvudsak, att en sådan arbetstagare, sedan han under ett kalenderkvartal hos arbetsgivaren uppburit så hög inkomst, att den mosvarar minst 16 genomsnittliga dagsförtjänster för arbete av ifrågavarande slag, äger rätt till semesterlön med sex procent på arbetsinkomsten. Syftet bakom dessa regler har uppenbarligen varit att den okontrollerade arbetstagaren i möjligaste mån skall jämställas med övriga arbetstagare vad gäller det rent ekonomiska utbytet av semesterförmånen. Mot bakgrund härav får sålunda ses valet av faktorn 16 — motsvarande antalet för semester kvalificerande dagar per månad — ävensom procenttalet sex — motsvarande en treveckorssemesters andel i årets vardagar. Med hänsyn till att arbetstagaren enligt den nuvarande 7 § semesterlagen kvalificerar sig till semester genom även mycket kortvarigt dagligt arbete har det emellertid för de okontrollerade arbetstagarnas del tett sig nödvändigt att konstruera semesterlönereglerna med utgångspunkt från förtjänsten antingen under förkortade arbetsdagar eller under en längre kvalifikationsperiod än en månad. Lagstiftaren har valt det senare alternativet och räknar arbetsinkomsten i hela dagsförtjänster per kvartal. Därigenom är emellertid också klarlagt, att någon fullständigare kongruens vad gäller det ekonomiska resultat mellan de olika semesterlöneformerna ej kan nås.

Genomförandet av ett procentlönesystem i enlighet med kommitténs förslag innebär såtillvida att större överensstämmelse skapas mellan de olika semesterlöneformerna som såväl den särskilda semesterlönen som semesterförmånen för arbetstagare med tim- och ackordslön enligt lagen bestämmes i procentuell andel av arbetsinkomsten. Med hänsyn till att kommitténs förslag till regler om semesterkvalifikation och lön under semester får antagas innebära en ej ringa utvidgning av antalet semesterberättigade förefaller emellertid befogat att överväga en motsvarande ändring även för de okontrollerade arbetstagarnas vidkommande. Till utgångspunkt synes lämpligen böra tagas reglerna för tim- och ackordsavlönade arbetstagare, då de största grupperna okontrollerade arbetstagare — exempelvis skogsarbetarna — normalt avlönas på grundval av träffade ackordsuppgörelser. För de tim- och ackordsavlönade »kontrollerade» arbetstagarna innebär en övergång till ett procentlönesystem av föreslagen innebörd, att en arbetstagare under ett helt kvalifikationsår behöver utföra arbete blott under åtta dagar av en månad för att bli berättigad till semester med lön i procent av den sammanlagda inkomsten under den sålunda kvalificerande tiden samt därefter hos

arbetsgivaren under året uppburen inkomst. Detta gäller även för deltidsanställda arbetstagare, vilka sålunda genom en förhållandevis kort tid av arbete — kanske tre timmar om dagen under åtta dagar — blir delaktiga av semesterförmånen.

En relativ kongruens, liknande den som nu råder mellan systemen för bestämmande av lön under semester respektive särskild semesterlön, torde i och för sig kunna uppnås genom att faktorn 16 i reglerna om särskild semesterlön utbytes mot faktorn åtta samt — med hänsyn till veckoarbetstidens inskränkning från 48 till 45 timmar — den dagliga arbetstid, på vilken enligt lagen genomsnittlig arbetsförtjänst skall uträknas, bestämmes till sju och en halv mot tidigare åtta timmar. Skulle reglerna om särskild semesterlön byggas upp på sådant sätt, innebure detta, att envar arbetstagare, som under en tidrymd av ett kvartal utförde arbete under 60 timmar, dvs. i genomsnitt fyra och en halv timme *i veckan*, skulle bli delaktig av semesterförmånen i form av särskild semesterlön. I realiteten finge detta antagas för det alldeles övervägande antalet anställda innebära detsamma som om semesterlönen intjänades på all arbetsinkomst hos arbetsgivaren, oavsett storleken.

Den omständigheten, att resultatet för det stora flertalet fall synes bli detsamma oavsett om kvalifikationsgränsen åtta dagsförtjänster per kvartal införes eller den särskilda semesterlönen intjänas utan att denna gräns behöver överskridas, har föranlett kommittén att överväga huruvida det verkligen kan anses välmotiverat att även för framtiden behålla en konstruktion av i huvudsak samma utseende som den nuvarande. I och för sig får nämligen mycket anses vara att vinna genom en sådan förenkling av reglerna i nuvarande 17—19 §§, att semesterlön intjänas på all arbetsinkomst hos arbetsgivaren, oavsett storleken. Emot en sådan konstruktion invändes måhända att den kan försätta en okontrollerad arbetstagare i ett bättre läge än övriga arbetstagare. Skillnaden kan dock med hänsyn till vad ovan anförts icke antagas bli betydande. De skäl som nödvändiggjort uppdragandet av en viss lägre gräns för »kontrollerade» arbetstagares förvärv av semesterrätt gör sig ej heller gällande i fråga om en förmån av semester, vilken är av uteslutande ekonomisk art.

I sammanhanget kan för övrigt tillfogas följande. De okontrollerade arbetstagarna befinner sig såtillvida vad beträffar semesterförmånen i en avgjort sämre position än övriga arbetstagare, som de enligt gällande lag ej kan räkna sig tillgodo tid av frånvaro av sådan orsak som för andra arbetstagare är kvalificerande till semester. Ju bättre övriga arbetstagares position härvidlag blivit, desto större har klyftan mellan de bägge systemen för semesterförmånens bestämmande blivit. Andra lagutskottet har i utlåtande till 1954 års riksdag framhållit, att privilegieringen av vanlig sjukdomstid vid kvalifikation till semester utgjorde en omständighet, som talade för att en förbättring av de okontrollerades situation närmare borde övervägas. De argu-

ment som föredragande statsrådet härutinnan anfört i 1945 års proposition med förslag till ny semesterlag och för vilka ovan redogjorts, synes emellertid alltjämt äga full aktualitet och lägger enligt kommitténs mening hinder i vägen för att låta privilegieringsreglerna omfatta jämväl okontrollerade arbetstagare. Även om de okontrollerade arbetstagarna vad gäller kvalifikation till särskild semesterlön principiellt sett skulle få en något bättre position än övriga arbetstagare uppväges dock därigenom knappast de sistnämndas företräde vad gäller privilegierad frånvaro.

Enligt kommitténs mening talar sålunda starka skäl för en omläggning av hithörande regler därhän att de okontrollerade arbetstagarna får räkna sig tillgodo semesterlön på varje arbetsförtjänst. De lagtekniska och praktiska fördelarna är uppenbara och teoretiskt sett synes hinder ej heller möta mot en sådan reform. Endast i ett ringa antal fall torde en arbetsgivare därigenom åsamkas större utgift i förhållande till om den nuvarande konstruktionen bibehålles med faktorn 16 utbytt mot åtta samt den genomsnittliga dagarbetstiden bestämd till sju och en halv timmar. Kommittén föreslår därför att sådan arbetstagare varom här är fråga skall bliberättigad till semesterlön i procent av hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Beträffande själva procentsatsen anser kommittén anledning icke föreligga att förorda någon annan än den för de »kontrollerade» arbetstagarna med tim- och ackordslön föreslagna, åtta och en halv procent.

Den förordade omläggningen får antagas bringa lagens regler i bättre överensstämmelse med vad som ofta tillämpas i det praktiska livet. Särskilt inom icke kollektivavtalsreglerat skogsarbete torde det vanliga vara, att ett huggarlag, som åtager sig att utföra arbete för viss arbetsgivares räkning, betingar sig särskild semesterlön på grundval av det utförda arbetet, även om inkomsten härför ej överstiger 16 dagsinkomster. I sammanhanget bör emellertid erinras därom att enligt vedertagen uppfattning ett arbetsavtal avseende arbetsbeting — där den berättigades intresse går ut på erhållande av visst arbetsresultat i motsats till vid tjänstelega, där intresset avser prestation av visst mått av arbete — ej anses utgöra sådant tjänsteavtal, vilket kan grunda rätt till semester. Detsamma gäller för arbetsavtalsformerna uppdrag och deposition.

Såsom nämnts i kapitlet om lön under semester har fråga uppstått huruvida lagen bör tillföras bestämmelser av innebörd att *avtal om inberäknande av* lön under semester eller *särskild semesterlön* i den successivt utbetalade arbetslönen anses ogiltiga med mindre de träffas i den ordning som enligt 14 § fjärde stycket gäller i fråga om beräkning av semesterlön. Vad beträffar lön under semester har kommittén på tidigare anförda skäl funnit anledning föreslå införandet i lagen av en bestämmelse innefattande principiell skyldighet för arbetsgivaren att utbetala sådan lön i samband med semestern.

Vad angår spörsmålet huruvida lagen även bör tillföras en regel, syftande till förbud mot avtal om inberäknande av särskild semesterlön i arbetslönen, kan till en början erinras därom, att vid prövning inför domstol överenskommelser av detta slag förklarats giltiga under förutsättning att storleken av själva semesterlönen gått att fastställa samt denna i och för sig ej innefattat sämre förmåner än enligt semesterlagen. Arbetsdomstolen har i en dom (AD 1958:3) framhållit att i allt fall såvitt gällde arbete av där ifrågavarande slag — visst okontrollerat skogsarbete — lagens bestämmelser ej kunde anses utgöra hinder för avtal varigenom semesterförmånen inkluderades i arbetsersättningen.

Kommittén har efter närmare övervägande ansett sig böra intaga i huvudsak samma ståndpunkt till det aktuella problemet som domstolarna hittills synes ha gjort. Visserligen har lagstiftarens avsikt uppenbarligen varit att den särskilda semesterlönen skall användas till finansiering av viss tids rekreation och avkoppling och sålunda tjäna samma syfte som lön under semester eller semesterersättning. Mot bakgrund härav kunde det naturliga synas vara att den särskilda semesterlönen städse utbetalades vid den tidpunkt, vilken lagen anger som den senaste tillåtna, nämligen — i normalfallet — den 30 juni näst efter kvalifikationsårets utgång. Det torde emellertid ej kunna bestridas, att intresset av att undvika avtal om inberäknande av semesterlön i arbetslön ej med samma styrka gör sig gällande i fråga om okontrollerade arbetstagare som beträffande arbetstagare, för vilka semesterförmånen utgår i form av betald ledighet. Utmärkande för de okontrollerade arbetstagarnas anställningsförhållande synes nämligen vara deras självständighet vad gäller bestämmande av arbetstid och fritid, vari de påtagligt skiljer sig från övriga arbetstagare. Dessutom är i vissa fack ofta arbetet för berörda kategori av arbetstagare av kortvarig karaktär och avlönas på grundval av gemensamma ackord. I betraktande härav synes parterna böra äga visst utrymme att laga efter läglighet vid utbetalande av den särskilda semesterlönen, och kommittén har därför avstått från att såvitt nu är i fråga föreslå någon ändring i gällande bestämmelser.

I nuvarande 19 § ges regler för det fall att arbetstagaren *vid sidan av okontrollerat arbete* utför *arbete, som är av beskaffenhet att kvalificera till semester* enligt nuvarande 7 §. För det fall att sistnämnda arbete ej berättigat till semester — det har varit av för kort varaktighet — stadgas, att detsamma skall bedömas som om det varit okontrollerat och särskild semesterlön följaktligen under därför givna förutsättningar bestämmas på grundval av all arbetsinkomst. För det fall åter att arbetstagaren viss kalendermånad förvärvat rätt till semester äger han enligt stadgande i lagrummets andra stycke ej rätt att jämväl räkna sig vid sidan därav utfört okontrollerat arbete tillgodo för erhållande av semesterlön.

Den sist anförda bestämmelsen har vid tillämpning av genomsnittslönesystemet tett sig fullt naturlig. En arbetstagare med tim- eller ackordslön,

som utfört arbete under 16 dagar av en månad för arbetsgivarens räkning, erhåller enligt denna ordning semester för månaden med genomsnittlig lön per semesterdag, och denna lön blir ej högre om arbete utföres under 25 dagar än om arbetet utföres under 16 dagar. Med hänsyn härtill har det tett sig naturligt att bortse från den inkomst arbetstagaren vid sidan av det kontrollerade arbetet må ha uppburit i okontrollerat arbete. Förhållandena blir emellertid förändrade i och med en övergång till ett procentlönesystem av det utseende som kommittén föreslagit för tim- och ackordsavlönad personal. Detta system innebär nämligen, att semesterlönens storlek städse blir beroende av det utförda arbetets omfattning och att det sålunda blir av avsevärd betydelse för arbetstagaren att kunna tillgodoräkna sig all arbetsinkomst vid semesterlönens fastställande.

Kommittén har i betraktande härav, och då praktiska hänsyn ej synes lägga hinder i vägen därför, föreslagit att stadgandet i andra stycket av nuvarande 19 § skall utgå ur lagen. Följden av en sådan åtgärd blir nämligen, att för berörda arbetstagare semesterförmånen kommer att beräknas enligt huvudstadgandena ifråga om de båda aktuella semesterformerna, 7 § för den genom »kontrollerat» arbete intjänade semestern, 16 § i förslaget för den genom okontrollerat arbete intjänade särskilda semesterlönen. Den enda erforderliga undantagsregeln avser då det fall varom stadgas i första stycket av nuvarande 19 §, 17 § i förslaget. Med hänsyn till att en arbetstagare, utan att ha förvärvat rätt till semester för viss kalendermånad, likväl enligt det föreslagna procentlönesystemet kan äga anspråk på lön under semester, belöpande på samma månad, har emellertid stadgandet i 17 § förtydligats så att därav klart framgår att det skall vinna tillämpning endast för det fall, att det »kontrollerade» arbetet viss månad icke grundar någon rätt till lön under semester.

KAPITEL VIII

Semesterersättning

Gällande och äldre lagar jämte förarbeten

Enligt 5 § semesterlagen är envar arbetstagare som slutar sin anställning innan han åtnjutit all semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt, berättigad till semesterersättning. Semesterlagens 20 § innehåller regler om hur sådan ersättning skall bestämmas. Huvudregeln är att den beräknas på samma sätt som lönen under semestern eller — för de okontrollerade arbetstagarna — den särskilda semesterlönen. För vecko- eller månadsavlönade arbetstagare gäller emellertid det tillägget, att av lönen skall anses belöpa på varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, en sjättedel respektive en tjugufemtedel. För arbetstagare i arbetsgivarens kost beräknas semesterersättning endast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt beräknas. Enligt ett stadgande i andra stycket äger arbetsgivaren vid bestämmande av semesterersättning avräkna det antal dagar, som svarar mot semester, vilken arbetstagaren utan invändning mottagit i förskott. Tredje stycket upptager slutligen ett stadgande av innebörd, att när anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering, arbetsgivaren äger från semesterersättningen avdraga vad av pensionen belöper på det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå.

1936 års semestersakkunniga framlade förslag till regler om rätt till ersättning för vid anställningsavtals upplösande intjänad semester. De sakkunniga konstaterade visserligen, att en ordning med semesterersättning utgjorde ett avsteg från rekreationsprincipen, därest man icke genom ett semesterkassesystem hindrade arbetstagaren från att tillgodogöra sig ersättningen före semestertiden, men ansåg sig likväl — främst av praktiska skäl — ej böra föreslå införandet av ett sådant system. De sakkunniga drog istället den fulla konsekvensen av sin ståndpunkt, att semestern skulle intjänas successivt genom anställning och arbete, och fastslog att arbetstagaren vid arbetsavtalets upplösning alltid skulle ha full ersättning för intjänad men ännu icke åtnjuten semester. Härvidlag förklarades det vara fullständigt likgiltigt vid vilken tidpunkt och av vilken anledning anställningen upphörde. Därest anställningen upphörde genom arbetstagarens dödsfall borde enligt de sakkunnigas uppfattning ersättning utgå i vanlig ordning och utbetalas till den avlidnes rättsinnehavare. Semesterersättningen skulle alltså vara att jämställa med upplupen lön och borde helt motsvara den lön som skulle utgått för de intjänade semesterdagarna.

1938 års semesterlag. I propositionen anslöt sig departementschefen helt till sakkunnigförslaget utom såtillvida att han förordade en regel om att semesterersättning icke skulle utgå i de fall då en anställning avbröts genom dödsfall eller pensionering. Undantaget var motiverat av att något rekreationsbehov ej kunde anses föreligga i sådana fall.

Riksdagen antog det framlagda lagförslaget.

1942 års semesterkommitté fann ej anledning att föreslå någon rubbning av konstruktionen i 1938 års lag, oaktat man räknade med en påtaglig ansvällning av semesterersättningsfallen vid den samtidigt föreslagna förkortningen av karenstiden för kvalifikation till semester. Kommittén ansåg konstruktionen möjlig genom att det bestående systemet förenades med en ordning för semesterersättnings erläggande, vilken avsågs tillgodose semesterns rekreationssyfte och förhindra, att semesterersättningen i praktiken blev en ren lönefyllnad. Kommitténs förslag härutinnan gick ut på att genom anlitande av postgiroörelsen tillskapa en anordning varigenom semesterersättning från skilda anställningar kunde hopsparas för att på en gång hållas tillgänglig för arbetstagaren, när denne skulle hålla semester.

Kommittén tog vidare upp frågan om rätten till semesterersättning vid arbetstagares dödsfall eller pensionering till ny prövning. Rekreationsprincipen ansågs emellertid ånyo böra fälla utslaget, varför kommittén härutinnan avstod från att föreslå någon ändring i lagen. Då i praktiken yppat sig viss tvekan om beräknande av semesterersättning för dag, då arbetstagaren avlönades med vecko- eller månadslön, föreslogs till förtydligande den regeln att 1/6 av veckolönen respektive 1/25 av månadslönen skulle anses belöpa på varje intjänad semesterdag. Kommittén anförde härvidlag följande.

Enligt lagen utgår en semesterdag för varje kalendermånad, dvs. 12 semesterdagar för helt år, och söndagar inräknas icke i semestern. Såsom av lagens förarbeten framgår syftar emellertid lagen att som regel ge den sammanhängande ledigheten en faktisk längd av 14 eller 15 dagar. Det synes därför förenligt med lagens konstruktion att såvitt nu är i fråga anse månadslönen belöpa endast å arbetsdagar. Det torde ock vara följdriktigt, att — då man vid fastställandet av det antal dagar för vilka semesterlön skall beräknas bortser från söndagar — dessa icke heller beaktas vid beräkningen av semesterersättningens belopp för varje semesterdag. Om således semesterersättningen för dag icke bör utgöra 1/30 av månadslönen, återstår att avgöra om den bör vara 1/25 eller 1/26 av månadslönen. Vid månadsavlöning torde det vara befogat att — i motsats till vid veckoavlöning — bortse jämväl från helgdagarna. Arbetsåret bör alltså i överensstämmelse med gängse beräkningssätt kunna anses innehålla 300 arbetsdagar, och det förefaller mest naturligt att anknyta fastställandet av semesterersättningens storlek för dag till detta beräkningssätt, d. v. s. att anse att av årets 300 arbetsdagar 1/12 belöper på varje månad. Det synes lämpligt att för de fall, där semesterlön skall utgå utan samband med ledighet eller i form av semesterersättning, i lagen införa bestämmelser om hur mycket av vecko- respektive månadslönen, som skall anses belöpa på varje semesterdag. Kommittén föreslår därför, att för dessa fall i lagen föreskrives, att semesterlönen respektive semesterersättningen för dag skall utgå med,

vid veckolön 1/6 och vid månadslön 1/25 av arbetstagarens lön. Denna beräkningsmetod bör gälla även för det fall, att arbetstagaren normalt utför sitt arbete å samtliga dagar i veckan respektive månaden, liksom även för det fall, att han normalt utför arbetet å mindre antal dagar än 6 i veckan respektive 25 i månaden. Visserligen kommer på detta sätt semesterlönen liksom även semesterersättningen för dag att något avvika från storleken av arbetstagarens normala förtjänst de dagar han är i arbete. Fördelen av en enhetlig beräkningsregel har dock synts kommittén böra vara avgörande. Det må emellertid i detta sammanhang framhållas, att om en arbetstagare normalt utför arbete 6 dagar i veckan men arbetstiden förkortats med en eller ett par dagar i veckan och arbetstagaren till följd därav får vidkännas ett proportionellt avdrag å sin vanliga veckolön, den oavkortade veckolönen bör läggas till grund för beräkningen av semesterlönens respektive semesterersättningens belopp för dag.

Kommittén uttalade även att den omständigheten att arbetstagare, som åtnjöt semester, erhöll ersättning för kost jämväl avseende söndag och helgdag under semestern ej borde föranleda att vid anställningens upphörande kostersättning skulle utgå för flera dagar än sådana, för vilka semesterersättningen i övrigt skulle beräknas.

Vidare upptog kommittén till behandling ett problem som vid flera tillfällen aktualiserats under åren dessförinnan. Det gällde frågan huruvida en arbetstagare, som på egen begäran eller i varje fall utan invändning under löpande anställningsår fått ut semesterledighet »i förskott», likväl skulle äga anspråk på kontant semesterförmån motsvarande den uppburna semestern vid anställningens upphörande. Kommittén ansåg att lagen borde erhålla sådan utformning att densamma icke möjliggjorde sådan dubblering av semesterförmånen. I detta syfte övervägde kommittén skilda alternativ för en lagändring. En möjlighet ansågs vara att införa en regel syftande till att omkasta bevispresumtionen i frågan huruvida överenskommelse träffats om ändrad förläggning av kvalifikationsåret. Ett dylikt stadgande kunde ges det innehållet att, om arbetstagare utan invändning mottagit semester innan han blivit därtill berättigad, överenskommelse skulle anses träffad därom, att löpande anställningsår eller ock löpande kalenderår skulle utgöra kvalifikationsår. En regel med detta innehåll ansågs dock ej väl avpassad för alla situationer, och kommittén fann därför mest rationellt att lämna kvalifikationsbestämmelserna orubbade men i stället komplettera lagens regler om semesterersättning med en avräkningsregel av åsyftat innehåll. Kommittén föreslog emellertid härvid, att »då en sådan avräkning ur vissa synpunkter torde kunna te sig obillig för en arbetstagare med längre anställningstid», regelns tillämplighet borde inskränkas till att gälla endast anställning, som icke varat mer än två år. Följande lydelse föreslogs därför av kommittén: »Har arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, utan invändning mottagit semester, vartill han — — — icke blivit berättigad, må vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas.»

1945 års semesterlag. Vid remissbehandlingen rönte kommittéförslaget

om anlitande av postgirorörelsen för hopsparande av semesterersättning starkt motstånd i åtskilliga fall. I propositionen uttalade föredragande statsrådet att även om systemet i och för sig finge anses utgöra en god lösning, den föreslagna anordningen dock kunde vålla irritation och på många håll uppfattas som onödig eller olämplig. Det syntes med fog kunna ifrågasättas huruvida fördelarna med en sådan anordning komme att uppväga de därmed följande besvären. I propositionen upptogs som följd härav ej förslag till särskild ordning för semesterersättningens utbetalande. Även i fortsättningen skulle ersättningen sålunda utbetalas direkt till arbetstagaren. Kommitténs förslag i fråga om bestämmandet av semesterersättning lämnades i övrigt väsentligen utan erinran i remissyttrandena, och föredragande statsrådet anslöt sig i huvudsak till detsamma. Semesterersättning föreslogs emellertid skola utgå även då anställning upphörde till följd av arbetstagarens pensionering, varvid arbetsgivaren emellertid ansågs böra få från ersättningsbeloppet avräkna vad av pensionen belöpte på det antal dagar, för vilka semesterersättning beräknades.

Föredragande statsrådet tog även upp frågan om en eventuell avräkningsregel vid förskottssemester och anslöt sig här i huvudsak till det förslag, som kommittén framlagt. Statsrådet tog dock avstånd från tanken att avräkningsregeln skulle bli tillämplig endast i sådana fall, då arbetstagarens anställning icke varat under längre tid än två år. Statsrådet uttalade att det syntes angeläget att lagen erhöll sådant innehåll att resultatet i förevarande avseende bleve detsamma vare sig man av sättet för semesterns utgivande slöte sig till parternas avsikt rörande kvalifikationsårets förläggning eller tillämpade avräkningsregeln.

Andra lagutskottet föreslog i utlåtande med anledning av propositionen (nr 59/1945), att, när anställning upphörde på grund av arbetstagares död, arbetstagarens intjänade semesterersättning skulle utbetalas till hans dödsbo eller eljest till hans rättsinnehavare. Utskottet uttalade bl. a.:

> Rörande detta spörsmål ha ej blott under den nuvarande semesterlagens förarbeten utan även därefter rått starka meningsmotsättningar. Vid arbetstagarens dödsfall kan rekreationsprincipen självfallet icke åberopas som grund för att semesterersättning skall utgå. Å andra sidan måste emellertid beaktas, att semesterförmånen enligt det föreliggande lagförslaget klart har karaktär av en förmån, som arbetstagaren intjänar genom sitt arbete; och med den utformning, som givits förslaget i övrigt, synes det utskottet bäst förenligt, att denna förmån, liksom arbetstagarens innestående arbetslön, vid arbetstagarens frånfälle tillfaller hans rättsinnehavare.

Riksdagen biföll propositionen med den av utskottet föreslagna jämkningen, innebärande att den i 1938 års lag införda undantagsregeln i fråga om semesterersättning vid dödsfall slopades.

Rättstillämpningen

Domstolarna har i några avgöranden prövat frågor rörande tillämpningen av 20 § andra stycket semesterlagen.

I domen *AD 1947:49* var spörsmålet huruvida en arbetstagare, vars anställning efter uppsägning i november 1946 upphört i början av januari 1947 fått under tid, då uppsägningen gällt, åtnjuta semester med påföljd att semesterersättning ej tillkomme honom. Arbetsgivaren hade ostridigt i mitten av november 1946 uppmanat arbetstagaren att icke under återstoden av uppsägningstiden utföra något arbete åt arbetsgivaren. Mot arbetstagarpartens bestridande fann domstolen emellertid icke styrkt att därvid varit tal om semester för arbetstagaren. Vid ett senare tillfälle i november 1946 hade arbetsgivaren emellertid skriftligen gett arbetstagaren tillkänna sin avsikt att betrakta uppsägningstiden som semester. Som detta emellertid ej godkänts av arbetstagaren och arbetsgivaren ej ens gjort gällande att han ensidigt skulle på antytt sätt kunna utlägga semester för arbetstagaren, fann arbetsdomstolen fall icke vara för handen som avses i 20 § andra stycket semesterlagen. Arbetstagaren förklarades därför berättigad till semesterersättning.

Ett liknande spörsmål förelåg till avgörande i domen *AD 1955:31*. Fråga var här huruvida arbetsgivare, vilken gett tjänsteman en tillsägelse, som i realiteten innebar att denne omedelbart skulle lämna arbetet och sålunda ej utföra arbete i sin anställning under uppsägningstiden, var skyldig ge den anställde semesterersättning belöpande på uppsägningstiden. Arbetsdomstolen förklarade, att arbetsgivaren finge anses skyldig utge sådan ersättning och motiverade denna ståndpunkt främst därmed, att bakom semesterlagstiftningen ej kunde antagas ha legat en uppfattning att en arbetsgivare genom att vägra en arbetstagare att under uppsägningstiden utföra arbete skulle kunna betaga arbetstagaren möjlighet att under denna tid intjäna semesterförmån hos honom, något som skulle strida mot vad som enligt allmänna rättsregler fick anses gälla för tjänsteavtalet.

Även avgörandet *AD 1958:1* gällde frågan om tillämpning av 20 § andra stycket semesterlagen. En arbetstagare, som utan invändning mottagit ledighet, ansågs i enlighet med lagens stadgande skyldig att tåla att denna avräknades vid bestämmande av semesterersättning.

I domen *NJA 1951:440* upptogs spörsmålet huruvida avdragsregeln i tredje stycket av 20 § skulle äga tillämpning även på sådan del av pension, vilken hänförde sig till av arbetstagaren själv erlagda pensionspremier. Arbetstagaren i målet gjorde gällande att semesterrättens karaktär av intjänad förmån borde föranleda, att avdragsstadgandet ej erhöll vidsträcktare tillämpning än som var oundgänglig. Domstolarna förklarade emellertid, att vad arbetstagaren andragit icke kunde anses vara av sådan beskaffenhet att lagstadgandet med stöd därav kunde tolkas annorledes än enligt sin ordalydelse. — Ett justitieråd ansåg dock att, därest arbetstagaren deltagit i

gäldandet av kostnaden för en pensionsförsäkring, avdragsrätten endast borde avse den del av pensionen som svarade mot arbetsgivarens inbetalning för försäkringen.

Kommittén

En omläggning av systemet för beräkning av semesterlön till tim- och ackordsavlönade samt okontrollerade arbetstagare bör naturligtvis medföra en motsvarande förändring i sättet att beräkna semesterersättning för samma kategorier. Beräknas — på sätt ovan föreslagits — lönen under semester respektive den särskilda semesterlönen i procent av arbetsinkomsten under kvalifikationsåret bör sålunda samma system tillämpas även i motsvarande semesterersättningsfall. Därest procentsatsen bestämmes till åtta och en halv innebär detta för många semesterersättningsberättigade, alldeles oavsett förhöjningen med hänsyn till semesterns förlängning till fyra veckor, en relativ förbättring i förhållande till vad som nu gäller. Procentsatsen är nämligen då vald med tanke på att fyra veckor av året städse skall utgöra semestertid, vilken tid samtidigt skall kvalificera till semester påföljande år. (Närmare härom ovan sid. 207).

För de arbetstagare som förvärvat rätt till semesterledighet enligt nuvarande 7 § semesterlagen beräknas semesterersättningen på samma sätt som semesterlön enligt reglerna i 14 och 15 §§ semesterlagen. I fråga om de månads- och veckoavlönade har dock, med hänsyn till att ersättningen ej självfallet kan bestämmas till »den å semestertiden belöpande lönen» i de fall det ej är fråga om semester under löpande anställning ett förtydligande i gällande lag ansetts nödvändigt. Semesterersättningen utgör enligt detta per semesterdag 1/6 eller 1/25 av vecko- respektive månadslönen. Det är som nämnts bl. a. mot bakgrund av regeln i nuvarande 14 § första stycket i kombination med denna bestämmelse i 20 § som bristerna i genomsnittslönesystemet vid en till färre dagar än sex koncentrerad veckoarbetstid blivit uppenbara. Regeln om semesterersättningens bestämmande för arbetstagare med vecko- eller månadslön får nämligen anses utmärkt väl ge uttryck åt huvudregelns grundtanke. Någon anledning till ändring av lagens nu berörda regler i första stycket av 20 § föreligger till följd härav icke.

Vad angår lagens bestämmelse i det nuvarande andra stycket av 20 § synes ej ha förekommit några omständigheter, som i och för sig utgör skäl för någon mera betydande revision. Arbetsgivaren bör uppenbarligen ha viss möjlighet att mot arbetstagarens krav på semesterersättning få avräkna sådan semester, som utgivits »i förskott». Enligt kommitténs uppfattning är emellertid icke självklart att denna rätt bör stå arbetsgivaren till buds under obegränsad tid. Såsom redan 1942 års semesterkommitté framhöll kan en avräkning av detta slag te sig obillig för en arbetstagare med lång anställningstid. Detta blir särskilt märkbart med hänsyn till att arbetstagarens eventuella krav på semesterersättning enligt 25 § preskriberas efter

viss kortare tid — två år. 1942 års semesterkommitté föreslog att avräkningsregeln skulle gälla endast anställning, som ej varat under längre tid än denna. Tanken att i tiden begränsa tillämpligheten av avräkningsregeln finner även den nuvarande semesterkommittén tilltalande. Det torde nämligen ej kunna bestridas att den arbetstagare, vilken måhända varit anställd i tiotals år hos en och samma arbetsgivare, uppfattar det som obilligt att vid anställningens upphörande behöva avstå från semesterersättning på den grund att han under anställningens första år erhållit viss semester i förskott. Det kan för övrigt ofta te sig svårt att avgöra om semestern under första anställningsåret verkligen varit avsedd som en förskottssemester och ej utgjort en extra förmån. I anslutning till vad som gäller enligt vissa kollektivavtal inom industrin — exempelvis riksavtalet mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska industritjänstemannaförbundet rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän — vill kommittén därför förorda att avräkningsregeln ej göres tillämplig i de fall då anställningen varat längre tid än fem år efter det att förskottssemestern utgått. En ändring av regeln i denna riktning torde knappast kunna antagas vålla påtagliga gränsdragningsproblem med hänsyn till de fall, då ett system med löpande kvalifikationsår tillämpas.

Vad slutligen gäller regeln i tredje stycket av 20 §, enligt vilken arbetsgivaren vid *arbetstagarens pensionering* äger från arbetstagaren tillkommande semesterersättning avdraga vad av pensionen belöper på det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå, är enligt kommitténs mening följande att anföra.

1938 års semesterlag upptog det undantaget från huvudregeln om semesterersättning, att sådan ersättning icke skulle utgå, därest anställningen upphörde på grund av arbetstagarens dödsfall eller pensionering. Undantaget motiverades därmed att i intetdera fallet något rekreationsbehov ansågs föreligga. I 1945 års semesterlag slopades emellertid på förslag av andra lagutskottet bestämmelsen om utebliven semesterersättning vid arbetstagarens frånfälle. Utskottet framhöll till stöd för sin ståndpunkt att rekreationsprincipen visserligen självfallet ej kunde åberopas som grund för att semesterersättning skulle utgå men betonade samtidigt att semesterförmånen enligt det framlagda lagförslaget klart hade karaktär av en genom arbetet intjänad förmån. Med den utformning som förslaget sålunda fått syntes därför enligt utskottets uppfattning mest förenligt att denna förmån vid arbetstagarens frånfälle tillföllе hans rättsinnehavare. Undantaget med avseende på pensionsfallen från huvudregeln om semesterersättning fick å sin sida i 1945 års semesterlag den alltjämt gällande lydelsen. Arbetsgivaren blev sålunda visserligen skyldig att utbetala semesterersättning men endast en på visst sätt reducerad sådan.

Kommittén har övervägt huruvida den inskränkning i huvudregeln beträffande semesterersättning som sålunda kvarstår med avseende på pen-

sionsfallen kan anses så väl underbyggd att den bör bibehållas. Semesterrätten utgör — som andra lagutskottet framhöll i sitt nyssberörda utlåtande — en successivt genom arbete intjänad förmån. Denna bör normalt utgå i form av avlönad ledighet men utgöres i de fall då hinder härför av en eller annan anledning uppstår regelmässigt av en rent ekonomisk gottgörelse. Den omständigheten att något omedelbart rekreationsbehov ej städse föreligger i de fall då semesterförmånen skall utgå på sist angivna sätt leder normalt icke till reduktion av gottgörelsen. Ej ens för det fall att arbetstagaren avlider och rekreationsbehovet självfallet upphör gör lagen numera något undantag.

Det kan mot bakgrund av det anförda sättas i fråga varför skilda regler bör gälla i det fall att arbetstagaren pensioneras och i det fall att han slutar sin anställning av annan anledning. Något organiskt samband synes ej föreligga mellan å ena sidan semesterrätten och å den andra rätten till pension. Kommittén har vid angivna förhållande ansett det mindre följdriktigt att för framtiden behålla den nu för pensionsfallen gällande reduktionsregeln. Den föreslås därför böra utgå ur lagen.

KAPITEL IX

Speciell motivering

Som ovan nämnts har kommittén ansett det mindre lämpligt att i den gällande lagen söka inarbeta de föreslagna ändringarna. Av denna anledning avgives förslag till ny lag om semester. Det huvudsakliga innehållet i det nya förslaget har framlagts redan i det föregående. Här följer de ytterligare uppgifter, som må vara erforderliga för att klarlägga de särskilda bestämmelsernas innebörd.

1 §.

Paragrafen motsvarar 1 § i gällande lag. I kap. III ovan har närmare behandlats den fråga, som med avseende på paragrafens tillämpning tilldragit sig den största uppmärksamheten, nämligen tolkningen av begreppet arbetstagare.

2 §.

Första stycket återger i oförändrat skick motsvarande stycke i nuvarande 2 §.

Den i lagens nuvarande andra stycke intagna presumtionsregeln — med avseende på det fall att arbetstagare enligt avtal är berättigad till längre semester än som föreskrives i lagen — har i samband med slopandet av den i nuvarande 10 § intagna bestämmelsen om skydd för bättre sedvänja ansetts böra få sin plats i kapitlet om semesterns längd och har där sammanslagits med reglerna i nuvarande 11 §. (Se i förslaget 9 §).

Andra stycket i den nuvarande lagen innehåller i sista meningen en år 1956 tillförd regel av innehåll, att därest semestertiden överstiger 18 dagar, semestern dock, utan hinder av vad i 12 § stadgas, må förläggas till två skilda perioder, av vilken den ena utgör minst 18 dagar.

Kommittén anser att vid en förlängning av semestern till 24 dagar en motsvarande regel bör återfinnas även i den nya lagen. Kommittén föreslår därför i 10 § — vilken svarar mot 12 § i den nuvarande lagen — en regel, enligt vilken semester, som överstiger 24 dagar, även utan arbetstagarens samtycke får uppdelas i två skilda perioder, av vilka en omfattande minst 24 dagar.

3 §.

Första styckets stadgande föreslås oförändrat. Lagrummet utgör den väsentliga grundvalen för semesterrättens utformning i lagen och beröres därför indirekt av flera föreliggande reformförslag, måhända främst av tanken att införa ett nytt semesterlönesystem med bättre anpassning efter arbetsinsatsen. I den mån den för 1945 års semesterreform väsentliga synpunkten, att det av arbetstagaren utförda arbetet skulle utgöra grundvalen för semesterrätten, bättre tillgodoses genom en förkortning av kvalifikationstiden per månad eller genom en omläggning av semesterlönesystemet, bidrager detta i sin tur till en bättre överensstämmelse mellan stadgandet i första stycket av 3 § och övriga bestämmelser i lagen för semesterrättens utformning.

Med hänsyn till en förordad lagändring i 12 § (ett nytt femte stycke) föreslås det nuvarande tredje stycket i 3 § böra utgå. Den i stället intagna bestämmelsen är som ovan berörts (sid. 119) motiverad av att nuvarande 9 och 21 §§ föreslås skola utgå ur lagen.

4—6 §§.

Stadgandena föreslås oförändrade böra ingå i den nya lagen.

7 §.

Paragrafen innehåller lagens huvudstadganden med avseende på frågan om semesterns längd. Se härom ovan kap. IV, sid. 63 f.

En arbetstagarorganisation har i sitt svar på kommitténs enkät sommaren 1961 yrkat sådan ändring av regeln om kvalificerande frånvaro på grund av sjukdom, att med de 90 sjukdagarna komme att avses, ej kalenderdagar, utan dagar, å vilka eljest arbete skulle ha utförts, dvs. med uteslutande av sön- och helgdagar. Framställningen synes vara föranledd därav att arbetsdomstolen i dom AD 1960:14, för vilken redogjorts i kap. IV, sid. 87 f, förklarat att med de 90 sjukdagarna i lagens nuvarande utformning avses kalenderdagar.

Såsom tidigare framhållits hade lagändringen 1954 nära samband med den samtidigt genomförda samordningen av den allmänna sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Samordningstiden är kalendariskt bestämd till 90 dagar. Av förarbetena till 1954 års ändringar i semesterlagen framgår, såsom arbetsdomstolen i förenämnda dom framhållit, att måttet 90 dagar för den privilegierade sjukdomstiden valdes för att motsvara socialförsäkringens samordningstid. Jämförelsen mellan de båda tidrymderna är visserligen såtillvida haltande, som semesterlagen räknar med en ny 90-dagarsperiod för varje kvalifikationsår medan yrkesskadeförsäkringslagen räknar med en motsvarande period för varje nytt sjukdomsfall; anknytningen får likväl anses vara så stark att en jämkning av dagbegreppet i lagregeln knappast förefaller motiverad.

Fråga kan då uppstå huruvida lagregeln ej borde förtydligas genom att

i stället för ordet »dagar» i lagen infördes ordet »kalenderdagar». Det kan visserligen sägas — som också framgår av arbetsdomstolens nyssnämnda dom — att ordet »dag» återfinnes i olika betydelser i lagen, men sedan arbetsdomstolen fastslagit vad som avses med ordet i den nu berörda regeln synes behovet av en revision vara tämligen ringa.

Den kvalificerande frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd föreslås av kommittén utgöra nittio dagar — ej som tidigare tolv veckor. Jämväl här avses »kalenderdagar.»

Enligt bestämmelsen i nuvarande fjärde stycket är arbetstagaren skyldig att om arbetsgivaren fordrar det, i fall av sjukdom, genom intyg av läkare eller allmän sjukkassa styrka sin arbetsoförmåga på grund av sjukdomen. Under hand har från riksförsäkringsverkets sida ifrågasatts om icke för sjukkassans del ordet »intyg» borde utbytas mot ordet »uppgift». Sjukkassornas skriftliga meddelanden beträffande inträffad sjukdom brukar nämligen ej ha formen av intyg. Från och med den 1 januari 1963 ersättes de allmänna sjukkassorna med allmänna försäkringskassor.

Det anförda har föranlett kommittén att föreslå ett par smärre ändringar i lagregeln — i syfte att bringa densamma i överensstämmelse med reglerna på andra områden.

8 §.

I fråga om detta stadgande hänvisas till framställningen ovan sid. 110 f.

9 §.

Lagförslagets 9 § motsvarar som nämnts under 2 § väsentligen det nuvarande stadgandet i första meningen av andra stycket av 2 § jämte regeln i 11 §.

10 §.

Stadgandet motsvarar nuvarande 12 §. Beträffande första och andra styckena se framställningen ovan om semesterns förläggning kap. V sid. 122 f och 232.

Tredje stycket upptager samma stadgande som motsvarande stycke i nuvarande 12 § och avser arbetstagare på fartyg. Det innebär att en sådan ej mot sin egen vilja får beredas semester annorstädes än i svensk hamn.

Arbetstagarorganisationerna på sjöfartens område har uttalat sitt intresse för ett bibehållande av den ifrågavarande lagregeln. Anledning föreligger icke att ändra densamma. Beträffande de speciella problem, som uppkommer på berörda område, hänvisas till framställningen under följande paragraf, sid. 236.

11 §.

Stadgandet i första stycket motsvarar i huvudsak samma stycke i nuvarande 13 § men har undergått viss förändring med hänsyn till följande förhållanden.

I *motionerna* I:123 och II:154 till *1960 års riksdag* hemställdes om utredning av frågan om förlängning av gällande varseltid — fjorton dagar — för semesterledighet. *Andra lagutskottet* anslöt sig i utlåtande (nr 25/1960) härtill och uttalade:

Redan vid bestämmelsens tillkomst 1938 höjdes röster för att varseltiden skulle bestämmas till en månad. Statsmakterna stannade emellertid då för att begränsa tiden till fjorton dagar. Bestämmelsen är att betraka som en minimiföreskrift, och i praktiken torde för ett stort antal arbetstagare varseltiden vara betydligt längre. Den i semesterlagen stadgade varseltiden framstår också numera som väl snävt tilltagen. Utskottet anser det därför lämpligt att jämväl denna fråga blir föremål för uredning.

Vid den enkät bland arbetsmarknadens organisationer, som kommittén låtit utföra, har i ett par fall från arbetstagarhåll föreslagits ett utsträckande av varseltiden. *Svenska frisörarbetareförbundet* föreslår sålunda tre veckors varseltid och *Svenska träindustriarbetareförbundet* en varseltid av två månader.

Fjorton dagar måste enligt kommitténs uppfattning anses utgöra en förhållandevis kort tid för förberedelse av semester, särskilt numera, när rese- och turistverksamheten under semestern synes ha ökat kraftigt. Uppenbarligen förhåller det sig emellertid så i det stora flertalet fall att varsel redan för det närvarande ges väsentligt längre tid före semestern än fjorton dagar. Inom industrin är det vanligt att företagens semesterplaner göres upp månadsvis, om ej halvårsvis i förväg. och inom handeln förekommer ej sällan scheman för semesterns förläggning omfattande flera år. Det torde därför vara fråga blott om vissa begränsade sektorer av näringslivet, där en regel om väsentligt längre varseltid än den nu gällande kunde vålla avbräck för arbetsgivaren. Så måste emellertid antagas vara fallet för jordbrukets del och även inom smärre serviceföretag, där svårigheterna att tillförlitligen överblicka framtiden kan förorsaka att semestervarsel ej rimligen kan fordras med någon längre frist.

Varsel för semester skall enligt den danska semesterlagen givas senast en månad före semesterns början, »därest icke särskilda omständigheter hindrar detta». En regel av ungefär motsvarande innehåll finns i den norska semesterlagen. Intet hindrar naturligtvis — formellt sett — att en regel av samma innebörd upptages i den svenska semesterlagen. Det synes emellertid olämpligt att införa en regel, som skulle kunna ge upphov till tvist huruvida produktionsintressen eller vad arbetsgivaren eljest må åberopa som skäl för avsteg från lagens huvudregel verkligen motiverar ett sådant. I betraktande härav har kommittén — som väl anser att en längre varseltid än fjorton dagar i allmänhet är motiverad men samtidigt finner sig böra ta hänsyn till de speciella problem som en regel om längre varseltid skulle kunna åsamka exempelvis jordbruksnäringen — stannat för att föreslå ett stadgande av innebörd att arbetsgivaren i god tid före semestern skall ge arbetstagaren varsel om denna; såvitt möjligt bör un-

derrättelsen ske senast en månad dessförinnan — senare än 14 dagar före semestern får den icke ges. Stadgandet har sålunda konstruerats som en allmän uppmaning att i god tid ombesörja varsel i kombination med å ena sidan en rekommendation (om månadsvarsel) och å andra sidan ett förbud (mot kortare varseltid än 14 dagar).

I första stycket av nuvarande 13 § stadgas bland annat undantag från varselskyldigheten beträffande *arbetstagare på fartyg*. Från arbetstagarorganisationerna på sjöfartens område har emellertid försports intresse av att härvidlag samma regler skall gälla för de ombordanställda som för övriga arbetstagare. Kommitten delar denna uppfattning. De skäl, som tidigare åberopats som stöd för undantagsbestämmelsen, främst redarens svårigheter att upprätthålla ständig kommunikation med fartygen och överblicka arbetsläget, synes ej längre göra sig gällande med samma tyngd. Moderniseringen av fartygens utrustning för radio- eller telekommunikation får antagas ha inneburit att besked om semester normalt kan ges i lika god tid för arbetstagare till sjöss som beträffande övriga. Kommittén har därför i sitt förslag låtit gällande undantagsbestämmelse utgå.

Andra stycket av nuvarande 13 § stadgar att fartygsanställd, vilken önskar erhålla semester, skall göra skriftlig ansökan härom hos arbetsgivaren. Om sådan ansökan ej gjorts skall arbetsgivaren i stället för semester utge ersättning till arbetstagaren med belopp motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern; dock får arbetsgivaren i stället, om överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, uppskjuta semestern under högst ett år. Från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll har uttalats intresse av att den ordning, varom stadgas i förevarande bestämmelse, skall kvarstå. Uppenbara praktiska skäl synes även tala till förmån, skall kvarstå. Kommittén anser sig endast böra påpeka, att den fartygsanställde, som önskar semester, naturligtvis måste göra framställning om sådan i så god tid, att arbetsgivaren ej hindras att giva arbetstagaren sådant varsel, varom stadgas i paragrafens första stycke.

Kommittén har i detta sammanhang uppmärksammat vissa ombordanställdas problem vad gäller erhållande av semester.

Därest en fartygsanställd i vederbörlig ordning anhåller att få uttaga under kvalifikationsåret intjänad semester är han i princip berättigad till sådan redan under semesteråret. Därest fartyget, där arbetstagaren är anställd, icke anlöper svensk hamn, är arbetstagaren emellertid icke skyldig att mottaga semester. I denna situation blir det naturliga, att semestern — i enlighet med stadgandet i slutet av stycket — uppskjutes under ett år. Därest fartyget emellertid ej heller under detta år anlöper svensk hamn blir läget mer komplicerat. Hittills har i sådant fall arbetstagarens semesterförmån brukat avlösas genom semesterersättning och något uttag av semester i form av avlönad ledighet har då icke kunnat ske. I de kollektivavtal, som i år träffats för de ombordanställda, har emellertid in-

förts regler av innehåll, att envar arbetstagare, som är fast bosatt i Sverige, Norge, Danmark eller Finland, efter 18 månaders fortlöpande tjänst, varav 12 månader utanför nordisk hamn, äger rätt till fri resa till hemorten för åtnjutande av semesterledighet.

Genom de regler, som sålunda upptagits i kollektivavtalen för de ombordanställda, förverkligas i praktiken semestertanken för denna kategori på ett bättre sätt än tidigare. En fartygsanställd behöver ej riskera att till följd av fartygets fjärran resor under längre tid än halvtannat år hindras från uttagande av semester. Att märka är emellertid, att Sveriges redareförening, som på arbetsgivarsidan accepterat den ovanberörda ordningen, i en anteckning till det tvååriga kollektivavtalet förklarat sig ämna, inför ett eventuellt nytt avtal, ompröva sin ståndpunkt härvidlag, därest ej viss ändring kommer till stånd vad gäller statsmakternas beredvillighet att delvis finansiera de ifrågavarande hemresorna.

Bakgrunden till det ovan anförda är följande. Enligt 26 § sjömanslagen (nr 530/1952) äger sjöman, som i utlandet avgår från sin tjänst, rätt till fri hemresa — för vilken kostnaden till hälften bestrides av redaren och till hälften av statsmedel — därest sjömannen varit i tjänst på fartyget eller hos redaren i två år i följd och icke haft tillfälle att lämna tjänsten i svensk hamn under det senast förflutna året. Enligt den tolkning, som för närvarande får anses förhärskande, tillämpas denna regel på sådant sätt att sjömannen måste ha slutat sin anställning för att jämlikt lagen bli berättigad till statssubventionerad hemresa. En fartygsanställd kan sålunda icke erhålla denna förmån för att under fortlöpande anställning semestra i hemlandet. De norska och danska sjömanslagarna, som upptager stadganden av samma eller liknande innehåll, tolkas härvidlag på ett för de anställda förmånligare sätt. Här utgår sålunda statsbidrag till hemresa även för semester under pågående anställning.

Enligt kommitténs uppfattning vore det från synpunkten att bereda även sjöfolket en tillfredsställande förmån av semester en uppenbar fördel om den ordningen blev bestående, att hemresa för semester ersattes minst en gång vartannat år. Tvingas en sjöman att för hållande av semester ta avsked från tjänsten kvalificerar hans intjänade semestertid nämligen ej till ny semester, vilket annars är fallet.

12 §.

Paragrafen motsvarar 14 § i gällande lag. Beträffande de betydelsefulla ändringar som härvidlag föreslås hänvisas till en början till framställningen ovan i avsnittet om lön under semester.

Vid kommitténs enkät bland arbetsmarknadens organisationer har *Svenska träindustriarbetareförbundet* fäst uppmärksamheten vid följande förhållande:

En arbetstagare, som är sjukskriven till hälften och arbetar halv dag, kommer om detta förhållande fortgår en längre tid, att uppnå en relativt låg genom-

snittsförtjänst per dag, och eftersom semesterlönen utgår med ett belopp per dag, som motsvarar den genomsnittliga dagsförtjänsten under kvalifikationsåret, erhåller han en låg semesterlön. En arbetstagare, som varit halvt sjukskriven under 90 dagar, kommer således i ett sämre läge än den som varit helt sjukskriven under samma tid, eftersom denne erhåller semesterlön efter den dagsförtjänst han uppnått, när han icke var sjukskriven. Detta måste vara felaktigt. Vi anser därför, att semesterlagen bör ändras så, att den som är halvt sjukskriven och utför deltidsarbete, får semesterlönen beräknad på den förtjänst han uppnått under den tid av kvalifikationsåret han utfört heltidsarbete.

Kommittén har tagit förevarande spörsmål under övervägande och har utformat sitt förslag till regler om semesterlön i procent av arbetsinkomsten med tanke jämväl härpå. Enligt kommitténs uppfattning lämnar den härutinnan föreslagna lagtexten utrymme för beräkning av sannolik arbetsinkomst även de dagar, då arbete endast delvis utförts till följd av nedsatt arbetsförmåga. I sådant fall bör arbetsgivaren sålunda för den del av en normal arbetsdag, då arbetstagaren av nyssnämnd anledning icke utfört arbete, beräkna den sannolika lönen och därefter till den på uppburen arbetsinkomst uträknade semesterlönen lägga ett belopp, motsvarande åtta och en halv procent av den sannolika förtjänsten.

13 §.

Detta stadgande saknar motsvarighet i gällande lag. Med hänsyn till förslaget om ett procentlönesystem i 12 § synes emellertid nödvändigt att för de eventuella fall, då semestern avtalsenligt omfattar längre tid än 24 dagar, ge en anvisning om hur detta bör inverka på procentsatsen. Kommittén har här stannat för att föreslå en höjning motsvarande två procent för varje extra semestervecka, dvs. en tredjedels procent för varje överskjutande semesterdag.

14—15 §§.

Stadgandena motsvarar i oförändrat skick 15 och 16 §§ i gällande lag.

Vad gäller stadgandet i nuvarande 16 § — enligt vilket arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, mister rätten till lön under semestern — har *Svenska arbetsgivareföreningen* i sitt svar på kommitténs enkät framställt yrkandet att avtalsfriheten för parterna på arbetsmarknaden »under vissa förutsättningar» borde utsträckas att gälla även ingående av avtal om avstående från semesterledighet med bibehållen semesterlön. Arbetstagarna eftersträvar stundom — framhåller föreningen — en extra förtjänst samtidigt som de anser behovet av rekreation tillgodosett genom en kortare ledighet. De vill då avstå från viss del av semestertiden med bibehållande av därpå belöpande gottgörelse. Om en fjärde semestervecka införes torde enligt föreningens uppfattning än starkare skäl tala för att avtal av nu antytt slag skulle anses giltigt. *Handelns arbetsgivareorganisation* har anfört liknande synpunkter: Gällande semesterlag lägger med hänsyn till de skyddssynpunkter som lagen velat upp-

rätthålla hinder i vägen för överenskommelser av denna art. Med avseende på en fjärde semestervecka föreligger dock ej några sådana synpunkter. Arbetstagarna får därför i allt större utsträckning antagas föredraga kontant betalning i stället för längre ledighet. Lagstiftningen bör därför enligt organisationens uppfattning utformas så att arbetsgivaren och de anställda får möjlighet att träffa överenskommelse om att den del av semestern som överstiger 18 dagar kan utbytas mot semesterersättning.

Kommittén har övervägt de sålunda från arbetsgivarhåll anförda synpunkterna.

Det ifrågavarande stadgandet har sin grund i rekreationsprincipen. Ett allmänt intresse har ansetts vara att den lagstadgade semesterledigheten verkligen utnyttjas för rekreation. Såsom framgår av vad ovan anförts i avsnittet om semesterns förläggning har kommittén icke funnit den omständigheten att den lagstadgade semestern måhända förlänges till fyra veckor utgöra tillräckligt skäl för att tillåta väsentliga avsteg från den princip enligt vilken semestern i möjligaste mån är avsedd för rekreation. Kommittén har ej ansett sig kunna utgå från att den fjärde semesterveckan, allmänt sett, skulle sakna rekreationsvärde och har därför ej velat acceptera att semester uttages i form av förkortning av den dagliga arbetstiden eller att semesterlönen utgives utan samband med själva semestern. Den inställning som sålunda kommit till uttryck låter sig enligt kommitténs mening ej väl förena med tanken att tillåta avtal om rätt för arbetstagaren att under den fjärde semesterveckan utföra avlönat arbete inom det egna yrket.

I betraktande härav har kommittén stannat för att icke föreslå någon ändring i förevarande stadgande.

16—17 §§.

Paragraferna innehåller den nya lagens regler om särskild semesterlön för de okontrollerade arbetstagarna och motsvarar 17—19 §§ i gällande lag. Härom hänvisas till framställningen ovan kap. VII sid. 214 f.

18 §.

Stadgandet motsvarar med vissa ändringar, för vilka ovan redogjorts (sid. 229 f), den nuvarande 20 §, huvudstadgandet om semesterersättning.

19 §.

Stadgandet motsvarar oförändrat den nuvarande 22 § och innehåller sålunda lagens regler om vid vilken tidpunkt semesterersättning senast skall utbetalas.

Det kunde måhända — med hänsyn till förslaget om ett nytt femte stycke i 12 § med anvisningen att semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern — förefalla motiverat att komplettera reglerna om utbetalning av semesterersättning på sådant sätt att därav framginge att ersättning ej

finge utbetalas *förrän* i samband med anställningens upphörande. Kommittén har emellertid ej ansett en sådan lagändring motiverad. För alla de arbetstagare, vilka sedvanligen erhåller semesterförmånen i form av avlönad ledighet kommer redan förekomsten av stadgandet i 12 § femte stycket att lägga hinder i vägen för semesterersättningens utbetalande före anställningens upphörande. I sådana fall måste nämligen arbetsgivaren normalt räkna med att semesterförmånen skall utgå i form av avlönad ledighet och kan därför icke förrän han vet när anställningen skall upphöra träffa överenskommelse om utbetalning av semesterersättning i förskott. För de fall, där semesterförmånen med hänsyn till anställningens kortvarighet eller intermittenta karaktär ej kan tänkas utgå i form av avlönad ledighet — exempelvis i vissa fall av stuveriarbete eller vid tillfälligt arbete som nattsköterska vid sjukhus — utan städse beräknas som semesterersättning kan det däremot bli aktuellt med överenskommelser om ersättningens utbetalande vid skilda tidpunkter. Praktiska skäl talar emellertid — liksom i fråga om de okontrollerade arbetstagarna — för att parterna här äger viss avtalsfrihet i förevarande hänseende.

Till frågan i vad mån reglerna i gällande 22 § är att anse som tvingande må hänvisas till två avgöranden av arbetsdomstolen, AD 1949:21 och 1961:33, av vilka framgår att domstolen ej ansett stadgandet i 2 § första stycket lägga hinder i vägen för att i semesterkasseregler införa andra bestämmelser om tiden för semesterersättningens gäldande.

20—21 §§.

Paragraferna återger nuvarande 23 och 24 §§ med oförändrad lydelse.

22 §.

Stadgandet motsvarar gällande 25 § och innebär att anspråk enligt lagen preskiberas inom två år från utgången av det år, varunder arbetstagaren ägt åtnjuta den förmån, vartill anspråket hänför sig.

I en *motion* (II:96) vid *1955 års riksdag* hemställdes om utredning och förslag om sådan ändring av semesterlagens preskriptionsbestämmelser, att preskription skulle kunna avbrytas annorledes än genom talans väckande eller — i andra hand — att preskriptionstiden förlängdes. Motionären framhöll bl. a. att samtidigt som arbetstagarnas semesterrätt skyddades genom bestämmelser av tvingande natur lagens preskriptionsbestämmelser för många arbetstagare faktiskt kommit att medföra just det resultat, som lagstiftaren velat undvika genom att göra lagreglerna tvingande. Inför risken av en definitiv brytning med arbetsgivaren avhöll sig arbetstagaren ofta från att uttaga stämning på arbetsgivaren för att säkra sin semesterrättsfordran även om arbetsgivarens bestridande av denna saknade varje rimlig motivering.

Andra lagutskottet behandlade motionen i utlåtande nr 14/1955, vari

hänvisades till en den 9 november 1951 tillsatt sakkunnigutredning för verkställande av översyn av bestämmelserna rörande preskription av fordran. Utskottet förväntade att frågan om preskription i det av motionären berörda hänseendet skulle upptagas till behandling i detta sammanhang, varför utskottet avstyrkte särskild utredning i frågan. Riksdagen avslog motionen.

I betänkande avgivet år 1957 av en inom justitiedepartementet tillkallad sakkunnig, »Fordringspreskription m. m.» (SOU 1957:11), har förslag framlagts till ny lag om fordringspreskription. En väsentlig nyhet i förslaget, som ännu ej lagts till grund för lagstiftning, utgör tanken att vid sidan av den tioåriga preskriptionsiden införa en kortare, treårig preskriptionstid för vissa slag av fordringar, bl. a. för fordran härrörande från »utförande av arbete eller personlig verksamhet av vad slag det vara må». En annan viktig ändring i förhållande till vad som gäller enligt nuvarande förordning av år 1862 om tioårig preskription m. m. föreslås beträffande de preskriptionsavbrytande åtgärderna. Gällande preskriptionsförordning nämner som preskriptionsavbrytande åtgärder, utom anhängiggörande av talan och därmed jämställda åtgärder, även skriftligt eller muntligt krav. Den sakkunnige har ansett preskriptionsavbrott i princip endast skola ske genom sådana åtgärder av borgenären, som kräver offentlig myndighets medverkan. Erinran och tillkännagivande liksom också enskilt krav har därför i förslaget icke ansetts böra tillerkännas preskriptionsavbrytande verkan.

Vad gäller frågan om den föreslagna ändring i 25 § semesterlagen, vilken berörts i andra lagutskottets utlåtande nr 14/1955, har den sakkunnige anfört följande:

Den sakkunnige har övervägt den av motionären berörda preskriptionsfrågan. Enligt förslaget kan preskriptionen av skäl, för vilka utförligt redogjorts i det föregående, endast avbrytas genom anhängiggörande av talan och därmed jämställda åtgärder. Inom speciallagstiftningen är detta redan för gällande rätts del huvudregel. För att i det nu åsyftade fallet stadga en härifrån avvikande bestämmelse synas de i motionen angivna skälen icke lämna tillräckligt stöd. Bärande skäl synas icke heller kunna åberopas för att förlänga preskriptionstiden för de ifrågavarande fordringarna till tio år. Vid remissbehandlingen av förslaget till 1938 års lag om semester betonades sålunda i flera yttranden, såsom lagutskottet i sitt ovanberörda utlåtande framhållit, att fordringar i anledning av arbetsavtal borde preskriberas på kort tid. Enligt det av kommittén för privatanställda framlagda lagförslaget har också preskriptionstiden för fordringar på grund av arbete eller personlig verksamhet av vad slag det vara må bestämts till tre år. Med hänsyn härtill och då praktiska skäl tala mot att förlänga den i 25 § semesterlagen stadgade preskriptionstiden från två till tre år, har den sakkunnige icke funnit det av motionären väckta förslaget böra föranleda förslag till lagändring.

Även kommittén har övervägt frågan om eventuell ändring av berörda lagregel. Utvecklingen synes, efter vad sakkunnigförslaget får anses ge vid handen, gå i riktning mot en förkortning av den allmänna preskrip-

tionstiden, åtminstone vad gäller »vardagslivets fordringar», och mot en begränsning av de preskriptionsavbrytande åtgärderna. I ett läge som sålunda karaktäriseras av en tendens mot regler om allmän preskription av i huvudsak samma innebörd som den nuvarande 25 § semesterlagen synes någon ändring härutinnan knappast motiverad. Kommittén föreslår därför att lagens preskriptionsregel lämnas oförändrad.

23 §.

Stadgandet motsvarar i oförändrat skick nuvarande 26 § och innehåller lagens forumregler, vilka innebär att mål om semester rörande kollektivavtalsbundna arbetstagare skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen men övriga mål om semester vid allmän domstol. Bestämmelsen upptager en särskild hänvisning till reglerna om betalningsföreläggande för vissa fordringar på bl. a. semesterlön och semesterersättning (lag 10 juli 1947) jämte en hänvisning till lagen om arbetsdomstol i fråga om anhängiggörande och utförande av talan jämlikt semesterlagen.

I detta sammanhang må hänvisas till reglerna i lagen om arbetsdomstol, enligt vilka varje tvist rörande tolkning och tillämpning av ett enskilt arbetsavtal skall prövas av allmän domstol, medan däremot tvist rörande ett av kollektivavtal normerat arbetsavtal skall prövas av arbetsdomstolen.

Vid *1960 års riksdag* väcktes en *motion* (II:162) med begäran om utredning »i syfte att göra arbetsdomstolen till enda behöriga instans i tvister mellan anställda och arbetsgivare oberoende av anställningsförhållandet».

I utlåtande med anledning av motionen (nr 19/1960) framhöll *andra lagutskottet* bl. a. följande.

Såsom flertalet remissinstanser påpekat är de gällande forumbestämmelserna svårtolkade och i vissa avseenden mindre tillfredsställande till sina konsekvenser. En följd av de nuvarande reglerna är att samma fråga kan komma att bedömas i ett fall av arbetsdomstolen och i ett annat fall av allmän domstol beroende på om anställningsförhållandet är reglerat av kollektivavtal eller ej. En annan konsekvens är, att arbetsdomstolen är förhindrad att i ett där anhängigt mål upptaga kvittningsinvändning, som icke har sin grund i kollektivavtal.

Stora grupper av arbetstagare är numera anställda under kollektivavtalsliknande förhållanden ehuru kollektivavtal icke är gällande för dem. Det synes önskvärt, att tvister i anledning av sådana anställningsavtal kan komma under bedömande av arbetsdomstolen, som genom sin sammansättning och erfarenhet av arbetstvister har särskilda förutsättningar att sakkunnigt bedöma spörsmål av förevarande art.

Såsom framhållits finnes för närvarande icke någon enhetlig ordning för behandling av tvister på arbetsrättens område. En ändring härvidlag är enligt utskottets mening från flera synpunkter önskvärd. Frågan härom är emellertid komplicerad, varför det icke är möjligt att taga ståndpunkt härtill utan en föregående utredning. En sådan utredning bör omfatta frågan i hela dess vidd.

Under åberopande av utlåtandet hemställde riksdagen i skrivelse nr 221 år 1960, att frågan om enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område göres till föremål för utredning.

Någon särskild utredning i ämnet har icke tillsatts. Frågan om en eventuellt vidgad behörighet för arbetsdomstolen kan emellertid tänkas bli belyst i samband med pågående utredningar beträffande domstolsväsendet.

Så länge de nuvarande forumbestämmelserna i lagen om arbetsdomstol kvarstår oförändrade torde anledning saknas att överväga en revision av semesterlagens motsvarande regler. Vidgas emellertid arbetsdomstolens behörighet torde en motsvarande ändring även för semesterlagens vidkommande bli aktuell. Resultatet av den utredning om arbetsdomstolens behörighet, vilken riksdagen begärt, synes sålunda böra avvaktas.

Övergångsbestämmelser

1938 års semesterlag trädde i kraft den 1 juli 1938, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kunde förvärvas. Lagen rubbade icke sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gällde för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

1945 års semesterlag trädde i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kunde förvärvas och 1938 års semesterlag upphävdes. I övergångsbestämmelserna stadgades, att arbetstagare som den 1 januari 1946 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen skulle, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen. Vidare föreskrevs att arbetstagare, vilken sedan tid före den 1 januari 1946 intill samma dag fortlöpande innehaft viss anställning utan att dock semesterrätt enligt den äldre lagen uppkommit för honom och därefter fortsatt anställningen under så lång tid att, om den äldre lagen ej upphört att gälla, semesterrätt enligt densamma skolat inträda, jämväl med avseende å den del av anställningstiden, som inföll efter den 1 januari 1946, ägde åtnjuta semesterförmån enligt den nya lagen. Slutligen stadgades i övergångsbestämmelserna undantag från regeln i 2 § andra stycket i 1945 års lag beträffande sådana avtal som gällde för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

Föredragande statsrådet uttalade i propositionen, att han — i likhet med vad 1942 års semesterkommitté framhållit — ansåg den nya lagen böra bli tillämplig även på avtal som gällde vid dess ikraftträdande. Grundsatsen, att nya lagbestämmelser ej borde återverka på redan bestående avtal syntes dock böra föranleda därtill att presumtionsregeln i 2 § andra stycket departementsförslaget ej vunne tillämpning på sådant för viss bestämd tid träffat avtal om bättre semesterförmåner, som gällde vid lagens ikraftträdande.

Den lagändring varigenom *treveckorssemestern* infördes i Sverige, trädde i kraft den 1 juli 1951, från och med vilken dag sådan ökad semesterrätt som avsågs med lagändringen kunde förvärvas. Vad som i lagen stadgats därom att arbetsgivaren ägde rätt att utan arbetstagarens samtycke upp-

dela semestern, skulle emellertid icke tillämpas med avseende på arbetstagare, som enligt avtal, gällande för viss vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid, vore berättigad till längre semester än tolv dagar.

Såsom ovan framhållits har kommittén med hänsyn till utredningsdirektivens innehåll sett som sin uppgift att framlägga förslag till de lagregler som bör gälla vid en förlängning av den lagstadgade semestern till fyra veckor. Kommittén kan sålunda sägas vid utförande av sitt uppdrag ha handlat under förutsättningen att en sådan förlängning av semestern avses äga rum och har därför icke ansett sig närmare behöva gå in på frågan om lämpligheten i och för sig av en sådan reform.

I kommitténs direktiv har emellertid utsagts att kommitten bör föreslå lämplig tidpunkt för fyraveckorsreformens ikraftträdande. Med hänsyn till att direktiven samtidigt får sägas ge uttryck för tanken att semesterreformen bör genomföras i en nära framtid har kommittén vad gäller tidpunkten för reformen ansett sig böra utgå från att denna ej må uppskjutas längre än som av rent tekniska skäl kan anses befogat.

Härvid står till en början klart, att den första tidpunkt, som kan tänkas komma ifråga för införande av en ny semesterlag, är den 1 juli 1963. Något hinder, allmänt sett, mot att låta en ny sådan lag träda i kraft vid halvårsskifte föreligger icke. Här må blott erinras om att såväl 1938 års semesterlag som den lagändring, varigenom treveckorssemestern infördes i vårt land, trädde i kraft den 1 juli. Därest en fyraveckorsreform införes den 1 juli 1963 innebär detta att en heltidssysselsatt arbetstagare under år 1964 på lagen kan grunda ett anspråk på 21 dagars semester. Under andra halvåret 1963 kvalificerar sig arbetstagaren nämligen till två dagars semester i månaden mot dessförinnan en och en halv dags semester.

Om det sålunda ej kan anses föreligga något generellt hinder mot att låta en ny semesterlag träda i kraft vid halvårsskifte uppstår dock i det aktuella fallet vissa svårigheter att låta den nya lagen till alla delar få omedelbar verkan vid en sådan tidpunkt. Kommittén har föreslagit vissa genomgripande förändringar i gällande regler för beräknande av lön under semester till arbetstagare med timlön, ackordslön eller liknande. Eftersom kvalifikationsår för det stora flertalet arbetstagare utgöres av kalenderår bör dessa ändringar uppenbarligen av praktiska skäl icke genomföras under löpande kalenderår. Med hänsyn härtill och då den föreslagna omläggningen av semesterlönesystemet intimt sammanhänger med kommitténs förslag till reform av reglerna för kvalifikation till semester samt reglerna för bestämmande av semesterlön till okontrollerade arbetstagare förefaller motiverat att låta samtliga här berörda ändringar i rådande system träda i kraft vid ett årsskifte.

Med hänsyn till att det får anses tekniskt möjligt — ehuru förenat med

vissa problem, varom mera längre fram — att låta en ny semesterlag träda i kraft den 1 juli 1963 har kommittén ansett sig, under den förut angivna förutsättningen för dess arbete, böra utgå från att lagen kommer att införas vid nämnda tidpunkt men har därvid genom särskilda övergångsbestämmelser undantagit de nya reglerna om kvalifikation till semester i första stycket av 7 §, reglerna om bestämmande av semesterlön i andra stycket av 12 § samt 13 § ävensom bestämmelserna i 16 och 17 §§ om okontrollerade arbetstagare, vilka regler på grund av vad ovan anförts ej bör träda i kraft förrän den 1 januari 1964. I fråga om de okontrollerade arbetstagarna torde dock böra införas rätt till en högre semesterlön än för närvarande från och med den 1 juli 1963. Med hänsyn till vad som för närvarande gäller har kommittén förordat, att semesterlönen under andra halvåret 1963 skall utgöra åtta procent av den stadgade arbetsinkomsten.

Ett skäl för att framflytta tidpunkten för ikraftträdandet av vissa genomgripande förändringar i lagen till den 1 januari 1964 har samband med att huvudparten av landets nu gällande kollektivavtal, vilka träffats för en tid av två år, utlöper först i början av år 1964. Genom att de måhända väsentligaste nyheterna i lagen ej införes förrän den 1 januari 1964 blir den tidrymd då nuvarande kollektivavtal kommer att gälla parallellt med dessa nya regler mycket kort. På grund härav synes möjligt att låta den nya lagen bli tillämplig även på avtal som gäller vid dess ikraftträdande. Liksom i nuvarande lag torde sålunda en bestämmelse att lagen ej skall verka rubbning i gällande avtal kunna undvaras. Läget bör kunna bedömas på samma sätt som vid tillkomsten av 1945 års lag. Det är ju nu lika litet som då fråga om lagstiftning på något fullständigt nytt område utan endast om förhållandevis små jämkningar i redan gällande regelsystem.

I detta sammanhang bör emellertid beaktas jämväl följande, som direkt sammanhänger med att huvudparten av de nuvarande riksavtalen är tvååriga.

Gällande semesterlag bereder de organiserade parterna möjlighet att under vissa förutsättningar överenskomma om annan ordning för semesterlönens beräknande i fråga om vissa kategorier anställda än som följer av lagen. Såsom framgår av redogörelsen i kap. VI ovan har denna möjlighet utnyttjats tämligen flitigt. I det övervägande antalet fall innebär väl träffade överenskommelser ej alltför betydande divergenser gentemot det i lagen inskrivna genomsnittslönesystemet. En förlängning av semestern under löpande kvalifikationsår medför då normalt inga omställningssvårigheter vad semesterlönens beräknande angår. I vissa fall skiljer sig emellertid semesterlöneavtalets konstruktion så betydligt från det i lagen inskrivna systemet att en förlängning av semestern även måste medföra en justering av avtalet. Detta är fallet exempelvis i fråga om de avtal, enligt vilka redan för närvarande tillämpas någon form av procentlönesystem.

Här synes en förlängning av semestern med en vecka normalt böra ge upphov till en uppjustering av den avtalade procentsatsen med två procent.

Införes fyra veckors lagstadgad semester den 1 juli 1963 synes detta sålunda böra få till följd att vissa semesterlöneavtal, nämligen de där förlängningen ej automatiskt tar sig uttryck i en i motsvarande mån förhöjd semesterlön, redan under löpande avtalstid undergår vissa justeringar. Även för de fall då avtalsparterna efter den 1 januari 1964 önskar ett annat system för beräknande av semesterlön än det i lagen intagna, synes sådana justeringar bli nödvändiga.

Kommittén förutsätter som naturligt att parterna i avtalsförhållanden, där i något avseende jämlikt överenskommelse sådana regler om semesterförmånens omfattning eller utformning gäller, vilka avviker från lagens ordning, skall vidtaga de jämkningar i avtalen, som kan anses erforderliga för att bringa semesterförmånen i överensstämmelse med semesterreformens syfte och få densamma att motsvara vad den nya lagens tvingande regler innebär. Härvidlag må framhållas att Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i samband med de centrala avtalsförhandlingarna våren 1962 synes ha förutsett nödvändigheten av avtalsmässiga anpassningar för den händelse nya semesterregler skulle träda i kraft under tvåårsavtalens giltighetstid. I den centrala uppgörelsen har detta särskilt framhävts vad gäller spörsmålet om den längre semesterns förläggning, men man torde kunna utgå från att förhandlingarna utsträckas även till de andra områden, där nya regler kan tänkas komma att beröra gällande avtalsbestämmelser.

Särskilda yttranden

A. Herrar Bratt, Johansson och Virgin:

Kommittén föreslår, att därest lagstadgad fyraveckorssemester införes densamma skall utgå i en följd, såframt icke överenskommelse om en uppdelning träffats med arbetstagaren. När treveckorssemestern på sin tid infördes, lät man arbetsgivaren självständigt bestämma huruvida den nytillkomna veckan skulle utgå i samband med övrig semester eller vid annan tidpunkt. När en anpassning efter några år ansågs ha skett, borttogs denna rätt för arbetsgivaren. Svårigheterna för näringslivet att nu utan onödiga kostnader förlänga semestern med ytterligare en vecka torde i vart fall icke understiga svårigheterna vid den förra förlängningen. Då vidare kommitténs direktiv synes förutsätta nödvändigheten av att försiktighet iakttages vid genomförandet av fyra veckors semester och en sådan försiktighet bestämt tillrådes av flera tillfrågade organ — bland annat Statens avtalsnämnd — anser vi att arbetsgivaren bör givas rätt att självständigt besluta om en uppdelning av semestern i den mån densamma överstiger 18 dagar.

B. Fröken Sandell samt herrar Geijer och Larsson:

Det kunde såsom andra lagutskottet vid 1962 års riksdag yttrade, anses vara inkonsekvent att å ena sidan främja den kvinnliga arbetstagarens möjlighet att vara ledig från arbetet i samband med havandeskap och å andra sidan bibehålla regler i semesterlagen, som skulle medföra kortare semester, därest denna möjlighet utnyttjades. Emellertid talar vissa skäl mot att förlänga den privilegierade frånvarotiden till 180 dagar. Man kan särskilt peka på att semesterrätten efter havandeskap genom den ifrågasatta ändringen med en gång skulle ökas från fyra och en halv till tolv dagar. Den merkostnad detta skulle innebära för arbetsgivarna kan tänkas få kännbara konsekvenser för kvinnorna på arbetsmarknaden.

Genom reformerna inom socialförsäkringen har samhället i allt större utsträckning åtagit sig att svara för de ekonomiska konsekvenserna av sjukdom och barnsbörd. Av särskilt intresse i detta sammanhang är att tilläggssjukpenning i anledning av barnsbörd enligt lagen om allmän försäkring skall kunna utgå i 180 dagar. Liksom samhället på detta sätt skyddar en barnaföderska mot inkomstbortfallet vid barnsbörden, bör samhället också i möjligaste mån jämställa henne med andra arbetstagare i fråga om rätt till rekreationsledighet. Det förefaller då naturligt att ett särskilt

belopp, avsett att användas under semestern, utbetalas till barnaföderskan från den allmänna försäkringen. Bortsett från att en sådan ordning synes principiellt tilltalande, skulle man därigenom minska risken för att kvinnor på grund av havandeskap diskrimineras på arbetsmarknaden; den ekonomiskt icke oviktiga semestergottgörelsen skulle ej kunna åberopas som skäl för avskedande i fall då uppsägningsskyddet inte verkar.

Vi kan inte i detta sammanhang lägga fram något utarbetat förslag till ändring i reglerna om tilläggssjukpenning i anledning av barnsbörd. Hur man skall kunna åstadkomma regler som är administrativt enkla och samtidigt tillgodoser huvudsyftet med semesterlagen, nämligen att garantera arbetstagaren möjlighet till rekreation, tarvar särskilda överväganden. En möjlighet vore att den mot barnsbördsledigheten svarande ersättningen betalades ut som en klumpsumma vid slutet av ledigheten, en annan att beloppet hölls inne till det följande året efter ledigheten och då betalades ut vid lämplig tidpunkt, i första hand på sommaren.

C. Herrar Geijer och Nihlfors:

Vi delar ej majoritetens uppfattning att en arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, havandeskap eller militärtjänst skall kunna bli skyldig uttaga semester, om företaget har semesterstängt eller arbetsgivaren av annan anledning ej kan bereda arbete.

Rent allmänt kan framhållas att det är en utbredd uppfattning i dag att arbetsgivaren icke under några förhållanden får förlägga semester till sjukdomstid, militärtjänst eller havandeskapstid. Ett typiskt exempel härpå gavs i somras då en arbetsgivare i Jönköpingstrakten förlagt semester till tid då några arbetstagare fullgjorde repetitionsövning. I anledning av de värnpliktigas klagomål vände sig en Jönköpingstidning till försvarsministern, som spontant förklarade att arbetsgivaren handlat felaktigt. När det sedan uplystes att företaget hade semesterstängt fick naturligtvis uppgiften rättas till. — Det är en allmän tendens att företag övergår från spridning av semestrarna till allmän semesterstängning. Fortsätter denna utveckling blir förläggningsförbudet värdelöst för allt fler arbetstagare.

En huvudregel i semesterlagen är att arbetsgivaren bestämmer när semestern skall utgå. Denna regel kommer dock i vissa fall i kollision med en av de grundläggande tankarna i semesterlagstiftningen. I proposition till 1938 års semesterlag uttalade departementschefen sålunda att det måste betecknas såsom *uppenbart olämpligt för en arbetstagare om semestern för honom förlades till sådan tid då han av någon omständighet var oförmögen att använda densamma till vila.* De skäl, som ligger bakom detta, tillåter vi oss utveckla på följande sätt.

Semesterlagen syftar enligt vedertagen uppfattning till att arbetstagaren under viss tid årligen skall vara ledig från arbetet med bibehållen lön för

rekreation och vila. Till denna definition torde man ha rätt att foga det tillägget att *arbetstagaren under semesterledigheten skall kunna fritt förfoga över sin tid.* Han skall alltså ha möjlighet att under semestertiden bege sig till vilken ort han vill och kunna använda tiden för sådan sysselsättning han har intresse av och i den miljö han finner trivsam.

Under *sjukdomstid* kan arbetstagare i allmänhet ej fritt förfoga över sin tid. Vistas han på sjukhus är det ju uppenbart att han ej har sådan frihet. Även om sjukdomen ej kräver sjukhusvistelse kan den binda honom vid sängen eller på annat sätt begränsa hans rörelsefrihet.

Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av *militärtjänst eller havandeskap* föreligger även en begränsning av rörelsefriheten. Det kan visserligen sägas att viss tids militärtjänstgöring för många arbetstagare kan innebära rekreation i förhållande till det dagliga arbetet, men det ovan angivna momentet att arbetstagaren under semestern skall ha möjlighet att fritt välja plats, sysselsättning och umgänge uppfylles ej.

I proposition till 1938 års semesterlag tog departementschefen ej de fulla konsekvenserna av sitt ovan anförda yttrande. Han förklarade att visserligen var det skäligt att arbetsgivarens rätt att förlägga semestern i någon mån beskures, men han fann det därvid lämpligast att sammankoppla inskränkningarna i förläggningsrätten med reglerna om privilegierad frånvaro för intjänande av semesterrätt. Enligt vår uppfattning kom därigenom förläggningsfrågan att spåra ur eftersom det här rör sig om två skilda frågor med olika bakgrund. När det stadgas att den privilegierade frånvarotiden (viss sjukdom, havandeskap, viss militärtjänst) ej får tillgodoräknas som arbetad tid om arbete »uppenbarligen icke skulle kunna beredas arbetstagaren» under denna tid, avsågs därmed ursprungligen permitteringstid och tid då arbetskonflikt var rådande. Senare har tillkommit tid då företaget har semesterstängt. Detta undantag är baserat på en riktig tanke. Den som är sjuk, i havandeskap eller i militärtjänst skall icke komma i en *bättre* ställning i fråga om *intjänande av semesterdagar* än arbetskamraterna. Om dessa blir permitterade eller är ute i arbetskonflikt och på den grunden ej intjänar semester, vore det stötande att den, som vid denna tidpunkt var sjuk, i havandeskap eller i militärtjänst ändock skulle intjäna semester.

Annorlunda förhåller det sig vid lösningen av problemet om semesterförläggning. Här är det fråga om arbetsgivaren obeskuret skall få bestämma *när redan intjänad semester* skall uttagas. Grunden till förläggningsförbudet är som ovan sagts att ifrågavarande arbetstagare ej kan utnyttja semestertiden i enlighet med semesterlagens syfte. Det är då likgiltigt hur situationen är för arbetskamraterna. Även om de är permitterade eller strejkar och arbetsgivaren då begagnar sig av förläggningsrätten har de — i motsats till den sjuke, inkallade, havande — möjlighet att utnyttja tiden efter fritt val.

Det framstår även som en orättvisa att möjligheten att få ny semester skall vara beroende av om ett företag ger alla anställda semester på en gång eller om arbetsgivaren föredrar att sprida semestrarna över en längre period.

Med det nu anförda har klarlagts de skäl som motiverar att hänsyn tas till *arbetstagarens* situation. Det återstår då att undersöka om olägenheterna av att behöva utge semester vid en senare tidpunkt är så mycket större när arbetsgivaren har semesterstängt etc. än i de övriga fall då förläggningsförbudet gäller dvs. när semestrarna utsprides under året. Vid tillkomsten av 1938 års semesterlag anförde departementschefen att anledningen till att han icke kunde tillmötesgå den av Daco och LO föreslagna bestämmelsen om förbud mot utgivande av semester under »vanlig» sjukdom var att om företaget hade semesterstängt kunde arbetsgivaren vara benägen att hellre avskeda arbetstagaren än att uppskjuta semestern till en senare tidpunkt. Häremot må framhållas att uppfattningen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt sedan 1938 undergått sådan förskjutning att man knappast i dag skulle anse en uppsägning på sådan grund giltig. Man kan alltså bortse från denna invändning.

När frågan sedermera varit uppe till behandling i riksdagen i anledning av motioner eller framställningar från arbetstagarorganisationer har anförts att produktionstekniska svårigheter skulle uppstå om arbetsgivaren icke finge ovillkorlig rätt att förlägga semester även till sjukdomstid etc. när han har semesterstängt. Dessa invändningar har redan bemötts av kommittémajoriteten som framhållit att det knappast bör vålla arbetsgivaren alltför stora bekymmer att behöva bereda någon enstaka arbetstagare semester vid annan tid än under den gemensamma semestern. Kommittémajoritetens invändningar ligger på det planet att det skulle möta praktiska och lagtekniska komplikationer att lösa denna fråga i lagen. Så behöver emellertid enligt vår uppfattning ej bli fallet om förläggningsförbudet helt frikopplas från reglerna om privilegierad frånvarotid för intjänande av semester.

Det må även framhållas att enligt den danska ferieloven får arbetsgivaren ej förlägga semester till sjukdomstid som inträffar före semestertiden vare sig företaget har total semesterstängning eller ej (se kommentar till Ferieloven av Dreyer och Haarløv, 3:e upplagan 1961, sidan 186). Samma gäller i den norska ferieloven (se Ferieloven av B. Ulsaker, 7:e upplagan 1960, sidan 64). I norska lagen gäller förläggningsförbudet även havandeskap och militärtjänst med undantag för första tjänstgöringen. Även i tysk rätt får semester ej förläggas till sjukdomstid (Nikisch, Arbeitsrecht I, sidan 451). Slutligen må hänvisas till ILO-konventionen nr 52/1936 vari föreskrives att sjukdomstid ej får räknas som semestertid.

Med hänvisning till vad ovan anförts får vi uttala som vår mening att 10 §, 1:a stycket borde få följande lydelse:

»Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå, dock bör semestern, om arbetstagaren ej annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till tid då arbetstagaren på grund av sjukdom är oförmögen till arbete eller till sådan tid för hans bortovaro från arbetet som enligt 7 §, andra stycket c—d skall jämställas med tid å vilken arbetet utförts.»

Härtill må fogas anmärkningen att, om sjukdom inträffar under semester och arbetstagaren på grund därav önskar senare utfå resterande semester, han givetvis skall vara skyldig att med läkarintyg styrka att han varit arbetsoförmögen. — I fråga om militärtjänst kan visserligen skäl anföras för att förbudet skulle utsträckas även till första tjänstgöringen men icke med samma styrka som i fråga om repetitionsövningar. Likaså torde begränsning vid havandeskap kunna göras till den tid som är privilegierad i fråga om intjäningstid.

D. Herr Nihlfors:

I 7 § gällande semesterlag återfinns bestämmelserna om förutsättningarna för intjänande av semesterrätt. Bl. a. stadgas att med dag, å vilken arbete utförts, jämställes dag, varunder arbetstagaren under pågående anställning i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit tolv veckor.

Vid 1962 års vårriksdag väcktes motioner med begäran om utredning av frågan om en utökning av nämnda tidrymd med hänsyn till att rätten att vara ledig från arbetet på grund av havandeskap eller barnsbörd utan risk för uppsägning utgör sex månader. Enligt motionärerna borde en motsvarande utvidgning komma till stånd genom ändring av nuvarande regler i semesterlagen angående rätten att räkna havandeskapstid såsom kvalifikationstid för semester.

Vederbörande lagutskott erinrade i sitt utlåtande nr 15 om att ett kommittéförslag förelåg (socialpolitiska kommitténs betänkande »Stöd åt barnaföderskor») om utsträckning av tiden för tilläggspenning enligt moderskapsförsäkringen från 90 till 180 dagar såsom en följd av de skärpta bestämmelserna om förbud mot arbetstagares avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd. Utskottet utgick från att förslaget, som enligt utskottet kunde förväntas i särskild proposition föreläggas riksdagen, skulle av riksdagen antagas och då kunde det enligt utskottets mening *med fog* ifrågasättas, om inte ändring av semesterlagens privilegieringsregler borde vidtagas. Enligt utskottet, vars enhälliga utlåtande vann riksdagens bifall, skulle det *»vara inkonsekvent att å ena sidan främja den kvinnliga arbetstagarens möjlighet att vara ledig från arbetet i samband med havandeskap och å andra sidan bibehålla regler i semesterlagen, som skulle resultera i förkortad semester i sådana fall.»* Utskottet och riksdagen fann det därför lämpligt att frågan om en utökning av privilegieringstiden i semesterlagen

för bortovaro på grund av havandeskap och barnsbörd gjordes till föremål för utredning genom 1960 års semesterkommittés försorg.

Kommittémajoriteten har emellertid avvisat den i ovannämnda motion framförda tanken, som kan sägas ha fått stöd av vad vederbörande utskott anfört i sitt utlåtande. För min del har jag kunnat ansluta mig till utskottets ovan citerade uttalande och har inte kunnat dela den av kommittémajoriteten framförda uppfattningen, att de befolkningspolitiska skäl som ligger bakom de nuvarande reglerna om uppsägningsskydd och utökad moderskapspenning inte också skulle kunna vara rimliga att anlägga på spörsmålet om en förlängning av den frånvarotid vid havandeskap, som gjorts kvalificerande för semester. I detta fall har kommittémajoriteten hävdat, att nuvarande begränsning till tolv veckors frånvaro från arbetet på grund av havandeskap eller barnsbörd ytterst vilar på en bedömning av rekreationsbehovet. Emellertid bortses då helt från att semesterlagen i flera andra hänseenden inte längre har kvar något direkt samband mellan intjänad semesterrätt och rekreationsbehov.

Hänvisningen till att den kvalificerande frånvarotiden vid sjukdom är begränsad till 90 dagar per kvalifikationsår kan synas motiverad men det bör ihågkommas att denna tidsbegränsning är helt hopkopplad med gällande samordning mellan sjukförsäkring och yrkesskadeförsäkring och att förändringar i denna kan inom ej alltför avlägsen framtid aktualisera förändringar, som också kan komma att påverka semesterlagen.

För mig har det varit avgörande att i kravet på en förlängning till 180 dagars frånvaro på grund av havandeskap eller barnsbörd utan risk för minskning av intjänad semesterrätt kan sägas ligga ett angeläget behov att i arbetslivet också skydda barnaföderskorna från en sådan diskriminering, som det innebär att året efter det, varunder ledighet åtnjutits för havandeskap eller barnsbörd under högst 180 dagar, ett mindre antal semesterdagar skulle anses vara intjänade än för andra arbetstagare. Det har på senare år rått stor enighet om att samhället inte kan avvara den kvinnliga arbetskraften i arbetslivet. De åtgärder, som hittills vidtagits bl. a. genom ändring i lagstiftning eller på annat sätt, har haft till syfte att stimulera kvinnorna till ett aktivt deltagande i förvärvsarbete utom hemmet. Den av mig nedan förordade lagändringen, när det gäller utökning av den frånvarotid, som kvalificerar till semester, skulle också vara ett led i dessa strävanden att underlätta för kvinnorna att deltaga i arbetslivet utan diskriminerande bestämmelser.

Kommittémajoriteten har pekat på att arbetsgivarna vid en utökning av den kvalificerade frånvarotiden skulle få en icke ringa ekonomisk belastning. Härtill kan genmälas att den ekonomiska belastningen måste betraktas som relativt obetydlig vid jämförelse med följderna av ett beslut om utökning av semestern för alla arbetstagare med en vecka. Vissa andra tänkbara risker har kommittémajoriteten dragit fram som negativa fakto-

rer vid denna frågas bedömning. Jag tror emellertid inte på att risk skulle uppstå för ökat antal uppsägningar, då uppsägningsskyddet inte verkar. Vidare måste man utgå från att de samhällspolitiska stödåtgärder för barnaföderskor och barnfamiljer, som på senare år så livligt debatterats såsom erforderliga, också kommer att genomföras i stor utsträckning. Jag tänker här särskilt på ökning av antalet daghem av olika slag. Ju mer man kan förbättra situationen för barnfamiljer, fullständiga som ofullständiga, desto mer kan man räkna på att den kvinnliga arbetskraften stannar kvar i förvärvsarbetet, även efter en eller flera barnsbörder.

Med vad jag ovan anfört vill jag föreslå att 7 § c) erhåller följande lydelse:

> i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit 180 dagar; ...

E. Herr Vilhelmsson:

I den föreslagna 12 § andra stycket har kommittén, med ändringar av vad som för närvarande gäller enligt 14 § andra stycket, förordat ett nytt semesterlönesystem som är tänkt att medföra en bättre anpassning efter arbetsinsatsen.

Förslaget innebär att för arbetstagare, som ej uppbär månads- eller veckolön, lönen för semestertiden utgör ett belopp, motsvarande åtta och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst, vari bl. a. lön under semester och sjuklön icke inräknats.

De månads- och veckoavlönade föreslås oförändrat äga uppbära den på semestertiden belöpande lönen.

Kommitténs ståndpunktstagande motiveras främst av en strävan att bereda arbetstagaren ledighet med i huvudsak samma lön som om arbete utförts. Det kan enligt mitt förmenande inte med fog påstås att denna regel om en semesterlön motsvarande åtta och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst garanterar detta.

En dylik regel kan på sin höjd bereda de arbetstagare det här är fråga om *ungefärligen* samma löneförmåner. Detta antagande överensstämmer någorlunda med verkligheten så länge arbetstagaren icke är frånvarande från sitt arbete på grund av annan orsak än sjukdom eller dylik kvalificerande grund.

Skulle emellertid arbetstagaren vara frånvarande på grund av t. ex. ett uppdrag — för en organisations räkning en enda dag under en månad — är åtta och en halvprocent-regeln otillräcklig.

Om semesterlönen skall beräknas som ett procenttal på kvalifikationsårets lön bör viss hänsyn tas till att åtminstone någon dags enligt nuvarande bestämmelser icke semesterkvalificerande frånvaro ej bör få resultera i minskad semesterlön. I annat fall kommer de av utredningen före-

slagna bestämmelserna principiellt sett att framstå som ogynnsammare än de nuvarande. Procentpåslaget på kvalifikationsårets lön ökar — med en dags enligt nuvarande regler icke semesterkvalificerande frånvaro per månad — från något mer än åtta och en halv till drygt nio procent.

För löntagargrupper med vecko- eller månadslöner utgår semesterlönen i regel med semesterårets utgående lön, medan för timavlönade löntagargrupper i allmänhet gäller, att semesterlönen beräknas på grundval av föregående års förtjänstnivå, vilket i de flesta fall verkar ogynnsamt för dem i förhållande till de förstnämnda grupperna. I de fall lönen är oförändrad från ett år till ett annat spelar beräkningssättet ingen roll, men vid sjunkande löner skulle det för de timavlönade grupperna ställa sig förmånligt att beräkna semesterlönen på det nu brukliga sättet, vilket kommittén också framhåller (sid. 199.) Man torde dock kunna betrakta möjligheten av generella lönesänkningar och sannolikt även oförändrad lönenivå som så orealistiska antaganden, att de kan anses ha huvudsakligen teoretiskt intresse. Sedan 1938 års semesterlags tillkomst har — enligt den officiella lönestatistiken för gruppen industriarbetare — ej något fall inträffat av vare sig oförändrat löneläge eller sänkta löner. I detta sammanhang bör påpekas, att vid en antagen årlig total löneökning med fem procent och ett användande av procenttalet åtta och en halv procentlönesystemet förorsakar en eftersläpning för de tim- och ackordsavlönade i förhållande till övriga löntagargrupper med 0,425 procentenheter varje år. Med procenttalet nio skapas däremot nödig balans.

För att uppnå likställighet mellan löntagare med olika löne- och anställningsformer borde därför alla semesterlöner beräknas på löneläget vid semesterperiodens början eller — då detta troligen i många fall kan medföra praktiska svårigheter — på det genomsnittliga löneläget under en viss längre tidsperiod, som föregår semesterperioden.

På grund av vad ovan anförts har jag inte kunnat biträda vad i 12 § andra stycket i förslaget angivits, utan föreslår i stället att semesterlönen för de arbetstagare det här är fråga om skall utgöra nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under kvalifikationsåret.

KUNGL BIBL.
- 8 OKT 1962
STOCKHOLM

NORDISK UDREDNINGSSERIE (NU) 1962

1. Helsetjeneste for søfarende.
2. Nordiskt samarbete inom radio och television.
3. Vattenkraften i Torne och Kalix älvar.
4. Nordisk bogmarked.

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1962

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen)

Justitiedepartementet

Atomansvarighet II. [14]
Utlandssvenskars deltagande i allmänna val. [19]
Nedre justitierevisionens arbetsorganisation. [20]
Expropriation för sanering av historiskt eller kulturhistoriskt värdefull bebyggelse. [24]
Radions juridiska ansvar. [27]

Utrikesdepartementet

Aspekter på utvecklingsbiståndet. [12]

Försvarsdepartementet

Totalförsvarets personalfrågor. [3]
Försvarets tandvård. [23]
Arbetstidsreglering för militär personal och civilmilitär. [30]

Socialdepartementet

Skogstillgångarna i Jämtlands län. [1]
Arbetstidsförkortningens omfattning och utläggning. [17]
Ny semesterlag. [44]

Kommunikationsdepartementet

Statsbidrag till enskild väghållning, m. m. [6]
Avgiftsbelagda trafikanläggningar. [26]
Säkerhetsinspektion av motorfordon och släpvagnar. [29]
Svensk trafikpolitik III. [35]
Byggnadsstyrelsens arbetsuppgifter och personalorganisation. [37]

Finansdepartementet

Finansplan för budgetåret 1962/63 samt Preliminär nationalbudget för år 1962. [8]
Städernas särskilda rättigheter och skyldigheter i förhållande till staten. [9]
1959 års långtidsutredning. 1. Svensk ekonomi 1960—1965. [10] 2. Svensk ekonomi 1960—1965. Bilagor 1—5. [11]
Skärpta regler för rusdrycksinköp. [13]
Automatisk databehandling inom folkbokförings- och uppbördsväsendet. Del II. [18]
Reviderad nationalbudget för år 1962. [25]
Stadshypoteks- och bostadskreditinstitutionerna. [31]
Automatisk databehandling. [32]
Mål och medel i stabiliseringspolitiken — Remissyttranden. [41]
Avdrag för representationskostnader, m. m. [42]

Ecklesiastikdepartementet

Vidgad vuxenutbildning på gymnasiestadiet. [5]
Korrespondensundervisningen inom skolväsendet. [16]
Skolväsendets centrala ledning. [28]
Försvarsmedicinsk forskning i totalförsvaret. [34]
Socionomutbildningen. [43]

Jordbruksdepartementet

Yrkesutbildningen på trädgårdsområdet. [2]
Veterinärmedicinsk forskning och undervisning. [33]
Naturen och samhället. [36]

Handelsdepartementet

Den allmänna näringslagstiftningen. [15]
Beredskapslagring av olja 1963—1969. [40]

Inrikesdepartementet

Arbetsuppgifter och utbildning för viss sjukvårdspersonal. [4]
Kommunalrättskommittén. 2. Kommunal beredskap. [7] 3. Kommunalt stöd åt studerande från utvecklingsländerna. [21]
Samhällsfarlig asocialitet. [22]
Utbildning av sjukvårdsadministratörer. [38]

Civildepartementet

Ortsprisindex. [39]

EMIL KIHLSTRÖMS TRYCKERI AB STOCKHOLM 1962