

Nr 273.

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om semester; given Stockholms slott den 20 april 1945.

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet hållna protokoll vill Kungl. Maj:t härmed, jämlikt § 87 regeringsformen, föreslå riksdagen att antaga härvid fogat förslag till lag om semester.

GUSTAF.

Tage Erlander.

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.

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, gälla jämväl beträffande den överskjutande delen av semestern.

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 annan period av samma längd.

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

Under semester skall lön utgå.

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 § första och andra styckena 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 en dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.

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

- a) åtnjutit semester;
 - b) varit oförmögen till arbetet på grund av däri inträffat olycksfall eller sådan däri ådragen sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar;
 - c) i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit tolv veckor; 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.

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 §.

Övergår arbetstagare till annan anställning hos samma arbetsgivare och är i den anställningen löpande kalenderår kvalifikationsår, må semestern, 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.

10 §.

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 dylik sedvänja i fråga om semesterns längd lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

11 §.

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

Semesterns förläggning.

12 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskomelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Semestern bör, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid.

Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall, i vad avser semestertid utöver sex dagar, icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämföras med tid å vilken arbete utförts.

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

13 §.

Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern; dock skall vad sålunda stadgats icke gälla beträffande arbetstagare å fartyg.

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.

14 §.

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

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden, eller annat därmed jämförligt tillägg. Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmäles i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av lön under semester hänsyn tagas jämväl till tiden för bortovaron och till den lön, 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, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av lönen än där föreskrives, såframt överenskommenheten 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, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken icke omfattas av kollektivavtalet men sysselsättes i sådant arbete för vilket avtalet gäller.

15 §.

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.

16 §.

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.

17 §.

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön för varje sådant kalenderkvartal av kvalifikationsåret, varunder hans arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Börjar kvalifikationsåret vid annan tidpunkt än kvartalsskifte, skall beräkningen grunda sig å envar av de perioder om tre månader som, räknade från början av kvalifikationsåret, falla inom detta.

Bestämmelserna i 14 § sista stycket skola äga motsvarande tillämpning vid fastställande av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten.

18 §.

Semesterlönen för arbetstagare, som avses i 4 §, utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de kalenderkvartal eller däremot enligt 17 § svarande perioder av kvalifikationsåret, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 14 § tredje stycket och 15 § 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.

19 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 7 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty under den i 17 § angivna förutsättningen vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 18 §. Vid bestämmande huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön, skall den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 4 § avsedda arbete, varom fråga är, vara avgörande även för det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 7 §,

jämväl arbete under förhållanden som avses i 4 §, äger han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön.

Semesterersättning.

20 §.

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 14, 15, 18 och 19 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall, där arbetstagaren var avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen för 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 under sin anställning 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.

Då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering, äger arbetsgivaren från arbetstagaren tillkommande semesterersättning avdraga vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå.

Upphör anställning till följd av arbetstagarens död, utgår icke semesterersättning.

21 §.

Där arbetstagare i fall, som avses i 9 §, lämnar 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 för felande semesterdagar erhålla semesterersättning enligt de för den tidigare anställningen gällande grunderna.

22 §.

Semesterersättning skall utbetalas till arbetstagaren senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder hans 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.

23 §.

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.

24 §.

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

25 §.

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.

26 §.

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.

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 i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 17 juni 1938 (nr 287) om semester.

Arbetstagare som den 1 januari 1946 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Har arbetstagare 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 fortsätter anställningen därefter under så lång tid att, om den äldre lagen icke upphört att gälla, semesterrätt skolat inträda enligt densamma, skall han jämväl med avseende å den del av anställningstiden, som infallit före den 1 januari 1946, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Vad i 2 § andra stycket denna lag stadgas skall icke äga tillämpning å sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 9 mars
1945.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WIGFORSS,
MÖLLER, SKÖLD, QUENSEL, BERGQUIST, DOMÖ, GJÖRES, EWERLÖF,
RUBBESTAD, OHLIN, ERLANDER, DANIELSON, ANDRÉN.

Efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter anmäler statsrådet Erlander fråga angående *ny semesterlagstiftning* samt anför:

Inledning.

I skrivelse den 20 maj 1942, nr 245, anhöll riksdagen — under åberopande av vad som anförts i andra lagutskottets utlåtande nr 29 — att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte de spörsmål, som kunde stå i samband därmed, samt för riksdagen framlägga det förslag, vartill utredningen kunde föranleda. Vid anmälan i statsrådet den 30 juni 1942 av nämnda riksdagsskrivelse anförde chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller, att förutom de spörsmål rörande eventuella ändringar i semesterlagen, vilka omförmälts i riksdagsskrivelsen, inom socialdepartementet på olika sätt aktualiserats dels frågor om ändrade bestämmelser rörande, bland annat, beräkningen av semesterlön och semesterersättning, möjligheterna att fastställa annan kvalifikationstid än föregående kalenderår, fastställandet av kvalifikationstid enligt 9 § semesterlagen samt förläggningen av semester till tid då arbetstagaren fullgör militär tjänstgöring, dels ock spörsmål rörande, bland annat, särskilda undantagsbestämmelser beträffande semester för lärare samt semester för arbete som utgör bisyssla. Det förhållandet, att ett så stort antal problem inom semesterlagens tillämpningsområde i olika sammanhang föreslagits skola upptagas till omprövning, syntes departementschefen utgöra tillräckligt motiv för att låta semesterlagen underkastas en allmän, förutsättningslös översyn av särskilda sakkunniga. Efter bemyndigande av Kungl. Maj:t tillkallades den 3 november samma år till utredningsmän för verkställande av denna översyn dåvarande häradshövdingen J. Hagander, tillika ordförande, ombudsmannen i svenska

industritjänstemannaförbundet ingenjören H. Adamsson, dåvarande ledamoten av riksdagens andra kammare A. F. Jansson i Hällefors, direktörsassistenten i svenska arbetsgivareföreningen C. G. A. Odholm, landsorganisationens i Sverige jurist advokaten K. O. A. Sölvén och verkställande direktören i föreningen skogsarbeten jägmästaren R. Wikander. Utredningen antog benämningen 1942 års semesterkommitté. Sedan Hagander utnämnts till justitieråd och i anledning därav den 19 oktober 1943 entledigats från uppdraget såsom ledamot av och ordförande i kommittén, förordnade departementschefen sistnämnda dag häradshövdingen O. G. G. Hesselgren att i Haganders ställe vara ledamot av och ordförande i kommittén. Denna avlämnade den 30 november 1944 ett betänkande (statens off. utredn. 1944: 59) med förslag till dels lag om semester, dels ock kungörelse om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning. Lagförslaget torde få såsom bilaga (*Bilaga A*) fogas till statsrådsprotokollet för denna dag.

Över betänkandet ha till följd av remiss yttranden avgivits av socialstyrelsen, kommerskollegium, lantbruksstyrelsen, statskontoret, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, järnvägsstyrelsen, telegrafstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, domänstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, statens arbetsmarknadskommission, försvarets avtalsnämnd, överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Stockholms, Jönköpings, Kronobergs, Malmöhus, Göteborgs och Bohus samt Norrbottens län, svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund, svenska städernas förhandlingsorganisation, svenska arbetsgivareföreningen, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten, Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, handelns arbetsgivareorganisation, bankernas förhandlingsorganisation, försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, Sveriges köpmannaförbund, Sveriges fastighetsägares arbetsgivareförbund, Sveriges redareförening, Sveriges trafikbilägares riksorganisation, kooperativa förbundet, Sveriges husmodersföreningars riksförbund, riksförbundet landsbygdens folk, landsorganisationen i Sverige, tjänstemännens centralorganisation, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, svensk sjuksköterskeförening, Sveriges läkarförbund, svenska sjukhusförvaltningens tjänstemannaförbund och hembiträdesföreningarnas centralkommitté.

Yttranden över betänkandet ha avgivits jämväl av Sveriges tandläkarförbund och Sveriges konditor-förening.

Kommerskollegium har vid sitt utlåtande fogat yttranden av samtliga handelskamrar, med undantag av Gotlands handelskammare, ävensom av Sveriges industriförbund, järnkontoret, Sveriges hantverks- och småindustriorganisation, Sveriges redareförening, Sveriges segelfartygsförening, skärgårds- och målarflottornas rederiförening, kanalflottans rederiförening, Sveriges fartygsbefälsförening, svenska maskinbefälsförbundet, svenska stewartsföreningen samt svenska sjöfolksförbundet.

Lantbruksstyrelsen har i ärendet hört Sveriges lantbruksförbund och bifogat yttrande av nämnda förbund.

Landsorganisationen har vid sitt utlåtande fogat en sammanställning av de yttranden, som avgivits av ett flertal till landsorganisationen anslutna fackförbund.

Socialstyrelsens, statskontorets, arbetsrådets och arbetsmarknadskommisionens yttranden äro icke enhälliga. Av arbetsrådets ledamöter har en åberopat det yttrande, som avgivits av svenska arbetsgivareföreningen, medan en annan ledamot uttalat sin anslutning till landsorganisationens utlåtande.

På grundval av betänkandet och de över detsamma avgivna yttrandena har detta lagstiftningsärende blivit föremål för ytterligare behandling inom socialdepartementet. Jag anhåller nu att få anmäla ärendet.

Semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst.

Gällande rätt.

Den nuvarande semesterlagen — som grundar sig på ett av 1936 års semestersakkunniga avgivet betänkande med förslag till lag om semester (statens off. utredn. 1937: 49) — utfärdades den 17 juni 1938 (nr 287) och trädde i kraft den 1 juli samma år. Lagen bygger på den principen, att arbetstagare för att bli berättigad till semester skall kvalificera sig därtill dels genom viss tids sammanhängande anställning och dels genom visst under anställningen utfört arbete. Grundläggande förutsättning för uppkomsten av rätt till semester är, att arbetstagaren innehaft fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare sedan minst 180 dagar. Avbrott i anställningen må emellertid ej utöva inverkan på arbetstagarens rätt till semester, därest det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt. Arbetstagare, för vilken semesterrätt uppkommit, äger rätt att med bibehållna löneförmåner erhålla ledighet från arbetet en dag för varje sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Semester utgår kalenderårsvis och semesterns längd ett år är beroende av anställnings- och arbetsförhållandena under det närmast föregående kalenderåret (kvalifikationstid). Dock står det parterna fritt att träffa avtal om att annan tolv månadersperiod än föregående kalenderår skall gälla såsom kvalifikationstid.

Av det anförda följer att arbetstagare, som har fortlöpande arbete hos samma arbetsgivare hela året, på lagen kan grunda anspråk på en årlig betald ledighet av 12 dagar.

Särskilda regler gälla för arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbets-

givaren att vaka över arbetets anordnande. Dylik arbetstagare — s. k. okontrollerad arbetstagare — är icke berättigad till semester utan endast till semesterlön. Semesterlön utgår — även i detta fall under förutsättning att arbetstagarens anställning varat minst 180 dagar — såframt hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den senast förflutna kvalifikationstiden uppgår till belopp, minst motsvarande 108 gånger den genomsnittliga dagförtjänsten å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av 8 timmar.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han kommit i åtnjutande av honom enligt lagen tillkommande semester eller semesterlön, är berättigad till ersättning därför. Sådan ersättning utbetalas till arbetstagaren i samband med anställningens upphörande.

Semesterkommitténs förslag.

Kommittén har såsom sin huvuduppgift ansett undersökning av frågan om en utvidgning av den i lag stadgade semesterrätten till att omfatta även korttidsanställda arbetstagare, d. v. s. arbetstagare vilkas anställning är av säsongmässig eller eljest kortvarig natur. Rörande förekomsten av korttidsanställda arbetstagare samt deras arbetsförhållanden anför kommittén till en början följande.

Flertalet av de svenska arbetstagarna torde ha fortlöpande anställning under hela året. Inom åtskilliga områden förekomma emellertid arbetstagare, som av en eller annan anledning icke arbeta i en sammanhängande helårsanställning. Sådana arbetstagare kunna indelas i två huvudgrupper. Till den ena gruppen höra de egentliga säsongarbetarna, d. v. s. arbetstagare, som äro sysselsatta hos företag med utpräglat säsongmässig drift och vilka i regel endast under säsongerna ha fortlöpande anställning hos arbetsgivaren. Till den andra gruppen kunna räknas arbetstagare, vilkas sysselsättningsförhållanden äro sådana, att de över huvud icke ha någon sammanhängande anställning. Även om det ofta förekommer, att dessa arbetstagare under jämförelsevis långa tidsperioder utföra arbete för samma arbetsgivares räkning, anställas de dock för någon eller några dagar och ha rättsligt sett sin frihet att, när de så önska, övergå till annan arbetsgivare. Arbetstagare med dylikt intermittent arbete förekomma bland annat inom transportarbetarfacket, särskilt vid stuveriarbete, samt inom hotell- och restaurangbranschen.

Det må påpekas, att någon skarp gräns icke kan dragas mellan de två nu berörda grupperna arbetstagare. I båda fallen föreligger otvivelaktigt ett anställningsförhållande, ehuru det för den intermittente arbetstagaren är av synnerligen kort varaktighet. När det gäller att avgöra, huru de grundläggande villkoren för semesterrätt böra bestämmas, är emellertid skillnaden mellan de båda grupperna av betydelse.

I sitt betänkande och de därvid fogade bilagorna har kommittén förebragt visst undersökningsmaterial rörande de korttidsanställda arbetstagarna. De arbetstagargrupper, som blivit föremål för undersökning, äro främst skogs-

och flottningsarbetare, byggnadsarbetare (murare, byggnadsträ- och byggnadsgrovarbetare, målare, rörarbetare samt bleck- och plåtslagare), väg- och vattenbyggnadsarbetare, sågverks-, tegelbruks-, sten- och torvindustriarbetare, kampanjarbetare vid råsockerfabrikerna, hotell- och restaurangpersonal, sjömän, stuveriarbetare och betarbetare. Inom dessa områden beräknar kommittén att i runt tal 500 000 arbetstagare äro sysselsatta. Av dessa skulle enligt kommitténs undersökningar bortåt 350 000 arbetstagare icke uppnå 180 dagars fortlöpande anställningstid hos samma arbetsgivare. Enligt en av kommittén företagen särskild undersökning rörande den gällande semesterlagens verkningar beträffande skogsarbetarkåren — som kommittén beräknar ha omkring 170 000 medlemmar — skulle av de avverkningsåren 1938/39 och 1939/40 sysselsatta, av undersökningen berörda norrländska skogsarbetarna endast tre respektive fyra procent ha erhållit semesterförmån. För skogsarbetarna i mellersta och södra Sverige äro motsvarande procental 18 respektive 23.

I anslutning till de gjorda undersökningarna anför kommittén följande.

Av undersökningarna framgår med tydlighet, att ett stort antal arbetstagare för närvarande icke har möjlighet att förvärva semesterrätt enligt lagen. Särskilt gäller detta om skogsarbetarkåren. Den vid lagens tillkomst anvisade utvägen för skogsarbetarna att avtalsvis lösa semesterfrågan har icke ansetts framkomlig. Därest bortses från de senaste åren, då extra ordinarie förhållanden rått inom skogsbruket, synas skogsarbetarna så gott som helt vara utestängda från varje semesterförmån. Genom bildandet av särskilda semesterkassor inom byggnadsindustrien, bleck- och plåtslagerifacket samt målarfacket har för arbetstagarna inom dessa områden ordnats så, att arbetstagarna erhålla semester i proportion till av dem utfört arbete. Dessa kassor stå dock öppna endast för organiserade arbetstagare. Beträffande byggnadsindustriens semesterkassa märkes därjämte, att ett flertal arbetstagare icke uppnå de 900 arbetstimmar, vilka uppställts såsom villkor för semesterrätt, samt att den semesterersättning, som enligt avtalet tillkommer arbetstagare vilken även kvalificerat sig till lagstadgad semester, är mindre än den som skulle ha utgått enligt lagen, detta till följd av den utjämningsprincip på vilken detta semestersystem vilar.

Kommittén framhåller vidare, att vid semesterlagens tillkomst uttalade farhågor för att lagens tillämpning å skogsarbetare skulle medföra övermäktiga svårigheter icke besannats. Att svårigheter stundom uppstått vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet eller vid anställningstidens beräkning kunde visserligen icke förnekas. Dessa svårigheter kunde dock icke anses vara av den omfattning eller art, att de finge utgöra hinder för en eljest välmotiverad utvidgning av lagens tillämpning å skogsarbetare.

Vad senast anförts torde enligt kommitténs mening gälla även i fråga om betskötseln, beträffande vilken kommittén anför:

Från arbetsgivarhåll har åberopats, att när arbetare åtagit sig skötseln av visst betfält, arbetet ej sällan till större delen utföres av arbetarens hustru och övriga familjemedlemmar samt att det måste anses oriktigt om bet-

arbetaren — som i dylikt fall rätteligen borde bedömas såsom självständig företagare — skulle erhålla semesterlön även för arbete som han ej själv utfört. Svenska lantarbetareförbundet har framhållit, att förbundet gjort arbetarna uppmärksamma på att när familjemedlemmar hjälpte »huvudmannen» i betarbetet, detta borde så organiseras, att familjemedlemmarnas arbete kunde särskiljas från huvudmannens arbete. Denna rekommendation hade följts, varför några större friktioner i praktiken icke uppstått. Huruvida en dylik lösning — som från arbetsgivarsidan ansetts otillfredsställande då den grundade sig allenast på ena partens icke kontrollerbara uppgift — är möjlig synes tvivelaktigt. Kommittén vill för övrigt framhålla, att en person, som åtagit sig viss betskötsel, ej bör betraktas såsom självständig företagare enbart av den anledningen att hans hustru och övriga familjemedlemmar hjälpa honom i arbetet. Det kan ej anses ligga något oriktigt däruti, att familjen i sådant fall betraktas såsom en enhet och att huvudmannen — givetvis under förutsättning att han själv deltagit i arbetet — bör få räkna sig semesterersättning till godo för det utförda arbetet i dess helhet. Kommittén vill i detta sammanhang erinra om att förhållandena för hemarbetarna mången gång torde vara analoga med betarbetarnas arbetsförhållanden.

De erfarenheter, vilka under de gångna åren vunnits beträffande den nuvarande semesterlagens verkningar för de korttidsanställda arbetstagarna, äro enligt kommitténs mening av den art, att frågan om lagens konstruktion i förevarande hänseende bör upptagas till förnyad prövning.

Kommittén har framhållit vissa allmänna synpunkter på semesterlagstiftningens utformning beträffande korttidsanställda. Härom uttalas bland annat:

Med semesterlagens karaktär av skyddslag torde det principiellt vara oförenligt att göra semesterrätten i det särskilda fallet beroende av annat än arbetstagarens arbete. Villkor i avseende å den särskilda anställningens längd eller arbetstagarens bundenhet till viss arbetsgivare kunna uppställas, endast om semestern uppfattas såsom en anställningsförmån med karaktär av vederlag eller premiering. Från skyddssynpunkt synes det icke möjligt att motivera dylika villkor med att det skyddsbehov lagen vill tillgodose endast föreligger, då arbetstagaren kan 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 äro av förhållandevis kort varaktighet. Vid en dylik motivering tvingas man utgå från att de korttidsanställda generellt skulle kunna avvara semester, eftersom de under tiden mellan de särskilda anställningarna ägde möjlighet att rekreera sig. Bortsett från att uppehåll mellan olika anställningar icke alltid förekomma, torde emellertid motiveringen icke vara hållbar. Vid de typiska korttidsanställningarna ha mellanperioderna ofta karaktären av nödtvungna arbetslöshetsperioder, under vilka arbetstagaren för sin försörjning är hänvisad till antingen understöd eller tillfällighetsarbeten. Med hänsyn till de försörjningssvårigheter och den otrygghet, som i allmänhet kännetecknar mellanperioderna — i många fall upptagna med sökande efter nytt arbete, fullgörande av anmälningsplikt för understöd o. s. v. — kunna dessa perioder icke anses erbjuda arbetstagaren något tillfälle till en rekreation jämförlig med den som semestern avser att bereda.

Kommittén tillägger att den vore medveten om att man icke med samma rätt kunde tala om ett rekreationsbehov i sådana fall, då korttidsanställningen vore en mera tillfällig företeelse i förhållande till arbetstagarens normala verksamhet, exempelvis vid kortare vikariat, en enstaka säsongkondition eller dylikt. Det syntes emellertid vara ogörligt att efter några allmängiltiga kännetecken urskilja dylika anställningar från de typiska korttidsanställningarna, där korttidskaraktären vore betingad av verksamhetens egen struktur. Kommittén fortsätter:

I fråga om dessa typiska korttidsanställda göres ej sällan den invändningen mot kravet på semester, att arbetslönerna för dem i regel bestämts med hänsyn till arbetets kortvariga karaktär och sålunda vore högre än de skulle ha varit, om samma arbete utförts i en mera stadigvarande anställning. Att så är fallet inom åtskilliga områden är naturligt. Kommittén kan emellertid icke tillmäta denna invändning någon avgörande betydelse i förevarande sammanhang. Det torde vara uteslutet att bedöma i vad mån en arbetslön är att anse såsom bestämd med hänsyn till korttidskaraktären. Ett dylikt bedömande skulle beträffande ett säsongarbete förutsätta, att man ägde möjlighet att jämföra å ena sidan den utgående arbetslönen och å andra sidan lönen vid samma tidpunkt för motsvarande arbete i icke säsongmässig drift. Endast undantagsvis torde en sådan jämförelse kunna ske; och att från resultatet därav draga några allmängiltiga slutsatser lär på grund av de skiftande förhållandena inom olika områden och i olika individuella fall icke vara möjligt. Den enda jämförelse, som över huvud synes vara genomförbar, hänför sig till den genomsnittliga årslönen för korttidsanställda och övriga arbetstagargrupper. En sådan jämförelse ger enligt kommitténs mening icke vid handen, att lönesättningen för korttidsarbete skett på det sättet, att lönen tillförsäkrar arbetstagaren försörjningstrygghet under de arbetslösa perioderna — något som för övrigt vore praktiskt omöjligt, då omfattningen av dessa perioder regelmässigt icke kan förutbedömas. Den »överbetalning», som må förekomma beträffande vissa slag av korttidsarbete, torde för massan av hithörande arbetstagare i allt fall icke vara av den storleksordning att den säkerställer dem under de arbetslösa perioderna och möjliggör för dem att då hålla semester i vanlig mening.

Beträffande det sätt på vilket korttidsanställda arbetstagare kunna inordnas under en semesterlag skärskådar kommittén olika, lagtekniskt sett, möjliga utvägar samt avvisar därvid först tanken på att reglera semestern genom ett *semesterkasssystem*, vare sig ett sådant system finge omfatta samtliga arbetstagare eller allenast vissa grupper. Kommittén — som dock anser att med dess utgångspunkt ett semesterkasssystem är mest konsekvent — framhåller härutinnan, att den nuvarande ordningen i stort sett fungerade tillfredsställande för arbetstagare, som hade längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare, och att de med ett allmänt semesterkasssystem förenade förvaltningsmässiga besvären icke skulle stå i proportion till de fördelar, systemet skulle innebära för de korttidsanställda. Mot ett partiellt semesterkasssystem talade enligt kommitténs mening så starka lagstiftningsmässiga och praktiska betänklig-

heter, att kommittén icke velat föreslå en dylik ordning. Till närmare motivering av sitt ståndpunktstagande till frågan om ett semesterkassasystem anför kommittén — i anslutning till sin uttalade åsikt att det utförda arbetet och ej anställningen såsom sådan borde vara avgörande för rätten till semester — bland annat följande.

Emellertid lär det icke annorledes än genom införandet av ett semesterkassasystem vara möjligt att helt frångålla kravet på någon tids fortlöpande anställning och som villkor för semesterrätt blott fordra visst utfört arbete. Vid semesterlagens tillkomst uttalades, att ett hela arbetsmarknaden omfattande semesterkassasystem måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Tanken på ett dylikt system avvisades dock, bland annat på grund av den stora och svårskötta tekniska apparat, som systemets införande skulle medföra. Enligt kommitténs mening äro de skäl, som kunna åberopas mot ett i lag reglerat, för arbetstagare av alla kategorier gällande semesterkassasystem, av sådan art, att kommittén icke ansett sig kunna förorda en lösning efter denna linje. En dylik total omläggning av den nuvarande semesterlagen synes enligt kommitténs direktiv icke heller ha varit avsedd, i varje fall icke såframt en framkomlig väg eljest stode att finna. Uteslutet är emellertid icke, att ifrågasvarande spörsmål kan komma i ett annat läge genom införandet av en allmän sjuk- eller arbetslöshetsförsäkring, som ålägger arbetsgivaren att regelbundet till något organ inbetala avgifter för varje hos honom anställd arbetstagare, eller en lagstiftning varigenom arbetsgivaren får skyldighet att vid varje avlöningstillfälle i en eller annan ordning avsätta viss del av arbetstagarens lön till fullgörande av dennes skattskyldighet. Härtill har kommittén dock icke funnit sig kunna taga hänsyn.

Ej heller anser sig kommittén kunna tillstyrka ett lagligt system med semesterkassor allenast för vissa yrkesområden. En sådan lösning kunde eljest synas ligga nära till hands, eftersom det just är för vissa arbetstagargrupper som den gällande lagen visat sig mindre väl avpassad. De skäl, som föranledde 1936 års semestersakkunniga att icke i lag sammanföra olika semestersystem, torde alltjämt äga giltighet. Svårigheterna att avgränsa de olika yrkesgrupperna äro ansenliga. Vidare skulle ställandet av vissa yrken i gynnsammare läge i fråga om den lagliga semesterrätten än andra yrken, då korttidsanställda finnas inom så gott som alla yrkesområden, medföra att lagstiftningen icke skulle präglas av den sociala rättvisa som måste känneteckna en lagstiftning av ifrågasvarande art. Att ett partiellt semesterkassasystem ansetts möjligt utan att systemet begränsas till vissa yrkesområden visar dock den finska semesterlagen. Enligt denna lag utgår i kortvariga arbeten ersättning för hållande av semester, och denna ersättning skall arbetsgivaren gälda medelst semestermärken, vilka inklistras i en för arbetstagaren utfärdad semesterbok. Som kortvariga arbeten anses vissa uppräknade arbeten, främst byggnads- och skogsarbeten. Även andra arbeten anses emellertid såsom kortvariga, då verksamheten vid vederbörande företag i allmänhet en del av året är nedlagd eller så begränsad, att de arbetstagare, vilkas arbetsförhållanden ej fortgå sex månader i sänder, utgöra flertalet av företagets hela arbetarstam. Genom sistnämnda bestämmelse infördes semesterkassasystemet för samtliga yrkesområden, men dess tillämpning blir beroende av förhållandena vid det särskilda företaget. Enligt kommitténs mening synes dock även denna metod att bestämma ett kassasystems

tillämplighet kunna ge upphov till tvistigheter och dessutom verka orättvist. Kommittén har därför icke funnit en dylik metod böra komma under vidare övervägande.

Vidare har kommittén ifrågasatt om man icke skulle kunna bibehålla den nuvarande lagens semesterreglering i fråga om arbetstagare med längre förlöpande anställningstid samtidigt med att man införde *en särreglering för de korttidsanställda arbetstagarna*, där semesterrätten grundades på principen om sammanläggning av arbetsdagar. Mot ett dylikt dubbelsystem hade emellertid anförts så starka praktiska betänkligheter av olika organisationer på arbetsmarknaden, vilka av kommittén beretts tillfälle att yttra sig angående detta spörsmål, att kommittén — under framhållande att en semesterlag måste vara överskådlig och lättillämplig — ej ansåge sig kunna förorda en lösning efter denna linje.

Under sådana förhållanden har för kommittén aktualiserats frågan om en *förkortning av den sammanhängande anställningstid* — av kommittén kallad *karenstid* — som enligt gällande lag *erfordras för uppkomst av semesterrätt*. Kommittén erinrar härvid, att 1936 års semestersakkunniga ansågo en karenstid av fyra månader lämplig ävensom att föredragande departementschefen fann de sakkunnigas förslag i denna del i och för sig väl avvägt. Kommittén framhåller emellertid, att en förkortning av karenstiden till fyra månader (120 dagar) skulle få allenast ringa betydelse för skogsarbetarna, enär enligt kommitténs undersökningar anställningsperioderna inom skogsbruket i allmänhet icke uppginge till 120 dagar i följd. För att få någon verklig effekt skulle gränsen alltså behöva sättas betydligt lägre. Enligt kommitténs åsikt kunde man dock icke enbart genom en väsentlig förkortning av karenstiden nå målet utan att komma i strid med den rekreationstanke, på vilken lagstiftningen vilade. Därest även en kortvarig anställning skulle berättiga till semester, måste arbetstagaren för att komma i åtnjutande av semester av tillräcklig längd sammanlägga semesterersättningar från olika anställningar. För den händelse arbetstagaren vid en anställnings upphörande skulle få uppbära ett mindre kontant belopp i semesterersättning, torde de uppburna semesterersättningarna i många fall förbrukas för andra ändamål än rekreation och syftet med semesterersättningen alltså förfelas. Kommittén hade emellertid funnit en framkomlig väg vara 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 han skulle hålla semester. Med en dylik anordning hade kommittén ansett sig kunna förkorta karenstidens längd till 30 dagar.

Kommittén förordar i enlighet härmed, att den för förvärvande av semesterrätt enligt gällande lag stadgade karenstiden om 180 dagar nedsattes till 30 dagar och att arbetstagaren, liksom enligt gällande lag, vid anställnings upphörande blir berättigad till semesterersättning men att denna

ersättning icke får utbetalas kontant till arbetstagaren utan skall av arbetsgivaren insättas å ett särskilt postgirokonto (semesterersättningskonto) för att där för arbetstagarens räkning innestå, till dess han blir i tillfälle att hålla semester.

Beträffande motiveringen för karenstidens bestämmande till 30 dagar anför kommittén:

I och med att ökade garantier tillskapas för att semesterersättningen kommer till användning för avsett ändamål, skulle teoretiskt sett kravet på någon viss anställningsperiod kunna helt uppges. Av praktiska skäl har detta emellertid ansetts ogörligt. Då karenstiden föreslagits till 30 dagar, har så skett med hänsyn till att för det stora flertalet arbetstagare semesterkvalifikationen enligt gällande lag hänför sig till det under en månad utförda arbetet, i vilken regel kommittén ansett sig icke böra föreslå någon ändring. Ehuru för kommitténs förslag i denna del icke torde erfordras någon annan motivering, må dock anmärkas att en kortare karenstid — exempelvis en vecka — ansetts utesluten även i betraktande av det ökade besvär, som den föreslagna ordningen för semesterersättningarnas erläggande medför för arbetsgivaren.

Kommitténs förslag i förevarande del tager således sikte på de fall, där semesterförmånen har karaktär av semesterersättning. Av förslaget beröras icke de arbetstagare, som under anställningen komma i åtnjutande av intjänad semesterförmån i form av semesterledighet eller enbart semesterlön.

Förslaget om karenstidens nedsättning till 30 dagar avser samtliga arbetstagare, såväl kontrollerade som okontrollerade. Gällande lags regel, att rätt till semester föreligger endast för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, föreslås av kommittén skola bibehållas oförändrad. I enlighet härmed innebär kommitténs förslag i fråga om de kontrollerade arbetstagarna att arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst 30 dagar, äger rätt till semester med en dag för varje sådan månad under kvalifikationsåret, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. I avseende å de okontrollerade arbetstagarna föreslås, att rätt till semesterlön inträder, sedan anställningen varat 30 dagar, och att semesterlön utgår, så snart arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under anställningstiden uppgår till belopp motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsinkomsten inom yrket.

Med den föreslagna karenstiden om 30 dagar anser kommittén, att de flesta korttidsanställda arbetstagarna kunna komma i åtnjutande av semesterförmån. Vissa arbetstagare bleve emellertid alltjämt lämnade utanför lagen, nämligen de *intermittenta arbetstagarna*, d. v. s. de arbetstagare, vilkas sysselsättningsförhållanden vore sådana, att de över huvud icke hade någon sammanhängande anställning. Dessa arbetstagare arbetade dock under sådana förhållanden, att rekreationsbehovet för deras

del gjorde sig gällande i långt mindre grad än beträffande övriga arbetstagare. Enligt kommitténs mening kunde det ej heller förnekas att, åtminstone beträffande vissa intermittenta arbetstagare, arbetslönen bestämts med hänsyn till arbetets kortvariga och tillfälliga natur. Vidare kunde de intermittenta arbetstagarna icke i lag tillförsäkras semester annorledes än enligt något av de system, som kommittén av förut anförda skäl ansett sig icke böra förorda. Med hänsyn härtill hade kommittén funnit, att det icke borde ifrågakomma att för dessa — till antalet tämligen ringa — arbetstagares skull bryta lagens enhetlighet eller helt förändra lagens konstruktion.

Angående frågan om postgiroförörelsens anlitande vid semesterersättnings gäldande anför kommittén bland annat följande.

Då det av kommittén förordade systemet tager sikte å de korttidsanställda arbetstagarna, kunde det förefalla naturligt att reservera systemet för dessa. Det är ju för arbetstagare med kortvariga anställningar som det framstått såsom nödvändigt att tillskapa en anordning, varigenom intjänad semesterlön hopsparas för att på en gång hållas tillgänglig för arbetstagaren. Det skulle alltså kunna göras gällande att arbetstagare, som enligt gällande regler kan förvärva semesterrätt — d. v. s. arbetstagare vars anställning varat minst 180 dagar — borde få uppbära sin semesterersättning i hittills gällande ordning. Kommittén har även haft en sådan lösning under övervägande men funnit densamma förenad med vissa uppenbara nackdelar. Arbetstagarna skulle då uppdelas i olika kategorier med avseende å rätten att utfå semesterersättning, och det torde stundom vara förenat med svårigheter att avgöra om en anställning varat minst 180 dagar. Särskilt skulle detta gälla då ett uppehåll i arbetet förelegat och meningarna dela sig om uppehållet skall anses ha medfört ett avbrott i anställningen eller ej. Den genom den nuvarande semesterlagens konstruktion ofta aktualiserade frågan om, vid fall av arbetsbrist, en arbetstagare skall anses permitterad eller avskedad skulle då fortfarande komma att få stor betydelse. Men framför allt skulle ett dylikt dubbelsystem kunna leda därtill, att grundtanken i kommitténs förslag bleve förfuskad genom att — då semesterersättning i vissa fall finge utbetalas kontant — fara kunde uppstå för att så skulle ske även till arbetstagare i kortvariga anställningar. Ur synpunkten av ordning och reda är därför en enhetlig regel att föredraga. Kommitténs förslag går alltså ut på att all semesterersättning skall insättas å postgirokontot.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kunna stundom ha ett gemensamt intresse av att semesterersättning utbetalas direkt till arbetstagaren. Arbetsgivaren kan finna det besvärligt att insätta beloppet å postgiro, och arbetstagaren kan tycka det med sitt bästa förenligt att omedelbart utfå ersättningen. Skulle då parterna obehindrat kunna avtala om en annan ordning för semesterersättningens utbetalande än den lagen anvisar, skulle lagens bestämmelser på denna punkt lätt bli illusoriska. Det har därför ansetts nödvändigt att föreskriva dels att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande avvikelser från den stadgade ordningen om semesterersättnings insättning å postgiro, i princip skall vara ogillt dels ock att arbetsgivare icke skall äga att till arbetstagare betala semesterersättning på annat sätt än ge-

nom att insätta densamma på semesterersättningskontot. Kommittén har övervägt vilken påföljd som lämpligen bör inträda, därest semesterersättning utbetalas direkt till arbetstagaren, och det har ifrågasatts ett stadgande av innehåll att arbetsgivare, som icke insatt semesterersättningen å postgiro, ej skulle anses ha fullgjort sin skyldighet i förevarande hänseende. Arbetsgivare, som utbetalade semesterersättningen direkt till arbetstagaren, skulle alltså på yrkande av arbetstagaren kunna bli skyldig att trots utbetalningen insätta semesterersättningen å postgiro. Emellertid har kommittén icke ansett att en sådan föreskrift — åtminstone för närvarande — bör inflyta i lagen. Åsidosättandet av de föreslagna reglerna om semesterersättningsgäldande torde i stället böra drabbas av samma påföljd, som eljest är förknipad med överträdelse av lagens bestämmelser, d. v. s. skadestånd. I regel torde det härvid bli fråga om ideellt skadestånd.

Kommittén tillägger att regeln om insättande av semesterersättning å postgiro ej borde göras alldeles ovillkorlig. För närvarande funnes inom vissa yrkesområden särskilda semesterkassor. Under förutsättning av att de för dessa kassor gällande bestämmelserna i huvudsak anpassades efter lagens regler, borde hinder icke möta för att den reglering, som sålunda kommit till stånd, finge bestå även i fortsättningen. Så syntes kunna ske genom att tillägga Kungl. Maj:t rätt att för dylika fall giva dispens från den eljest ovillkorliga skyldigheten att anlita postgiorörelsen på sätt kommittén föreslagit. Dispens borde självfallet även kunna meddelas för inrättandet av nya kassor.

Erforderliga närmare föreskrifter om insättning å och utbetalning från postgirokontot föreslår kommittén skola utfärdas av Konungen. Enligt kommitténs mening borde insättning i regel ske senast å åttonde dagen efter det arbetstagarens anställning upphört. Vid insättningen skulle städse skiljas mellan medel, som hänförde sig till olika kalenderår. Arbetstagaren finge direkt från postgirokontoret bevis om den insättning, som gjorts för hans räkning. Semesterersättning, som intjänats under ett kalenderår, ägde arbetstagaren som regel ej utfå tidigare än den 2 maj påföljande år. I vissa fall finge dock arbetstagaren lyfta för hans räkning insatta medel dessförinnan, nämligen om arbetstagaren kunde visa att han före den 2 maj vore i tillfälle att använda medlen för att hålla semester. Å semesterersättningskontot insatta medel skulle utbetalas till arbetstagaren efter särskild ansökan. Kostnaderna för postgiorörelsens anlitan för ifrågavarande ändamål skulle åvila statsverket. Någon särskild avgift skulle således ej utgå för vare sig insättning å semesterersättningskontot eller utbetalning därifrån. Ansökan om utbetalning från semesterersättningskontot skulle likaledes befordras portofritt. Den ränteinkomst, som statsverket kunde få på de av arbetsgivarna inbetalade semestermedlen under den tid desamma innestode, torde enligt kommitténs mening komma att visa sig tillräcklig att även vid fullständig avgiftsfrihet helt täcka statsverkets kostnader för den planerade semesteranordningen.

Vad beträffar frågan om rätt för vederbörande att utnyttja erhållen semesterersättning för rekrea-

tionsändamål anser kommittén, att lagen egentligen borde innehålla en föreskrift, som gjorde det möjligt för arbetstagare att i en ny anställning utnyttja de å semesterersättningskontot insatta medlen för avsett ändamål. Kommittén hade dock — med hänsyn till de svårigheter som i vissa fall kunde uppstå med en dylik regel — icke ansett att någon direkt skyldighet härutinnan för närvarande borde lagfästas. Kommittén anför härom följande.

De befarade svårigheterna synas hänföra sig bland annat till fall, då arbetstagaren intages för en kortvarig säsong med stark arbetsanhopning eller arbetstagaren anställes efter det företagets arbetare i övrigt erhållit semester under en för hela företaget gemensam semesterperiod då driften legat nere, eller ock då arbetstagarens nya anställning begynner i slutet av ett år. Vidare torde kunna sägas att de korttidsanställda arbetstagarna ofta ha möjlighet att inpassa semestern i skarven mellan två anställningsperioder. För den händelse arbetstagaren erhållit en fast långtidsanställning bör arbetstagaren — helst redan i samband med att han anställes — hos den nye arbetsgivaren söka utverka en mot den innestående semesterersättningen svarande ledighet. Någon farhåga för att arbetsgivaren i dylikt fall utan giltigt skäl skulle förvägra arbetstagaren ledighet torde icke behöva hysas. För att emellertid ge uttryck åt angelägenheten av att arbetstagare, som är berättigad att från postgirokontot utbekomma semesterersättning, icke utan skäl hindras att utnyttja semesterersättningen för åsyftat ändamål, har kommittén ansett lagen böra innehålla en föreskrift, att arbetstagaren, därest han av den nye arbetsgivaren begär ledighet för hållande av semester, icke bör förvägras sådan ledighet.

Beträffande spörsmålet om skapande av garanti för att semesterersättningen verkligen användes i rekreations-syfte framhåller kommittén, att mot dess förslag kunde riktas samma anmärkning som mot varje semesterkasssystem, nämligen att det icke gäve några fullständiga garantier för att å postgirot insatta semestermedel, även om de vore spärrade och utbetalning icke finge ske förrän under viss semesterperiod, verkligen användes för rekreationsändamål. Dylika garantier vore emellertid enligt kommitténs mening omöjliga att tillskapa utan ett tvångs- och kontrollsystem, som ingen torde vilja rekommendera.

Kommittén anser att, genom karenstidens förkortning från 180 till 30 dagar, den nuvarande lagens avbrottsregel — d. v. s. regeln att avbrott i anställningen icke finge inverka på arbetstagarens rätt till semester, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt — torde komma att få ringa praktisk betydelse. De skälighetshänsyn, som föranlett bestämmelsen, förlorade ock i styrka. Kommittén föresloge därför, att avbrottsregeln utginge ur lagen. Någon farhåga för att regelns borttagande skulle leda därtill, att arbetsgivaren avsiktligt åstadkomme avbrott i anställningen för att därigenom beröva arbetstagaren hans semesterrätt, torde enligt kommitténs uppfattning icke behöva hysas. Skulle i något fall avbrott i anställningen vara förestavat av ett dylikt syfte, torde möjligheter föreligga att utan avbrottsregel komma till rätta med ett sådant förfarande.

Vad angår de ekonomiska konsekvenserna av den föreslagna reformen understryker kommittén vanskligheten av att beräkna den kostnadsökning, som med kommitténs förslag skulle drabba näringslivet. Kommittén ansåge det icke möjligt att på förhand med anspråk på någon exakthet angiva, hur förslaget kunde komma att i stort verka på näringslivet. Den sannolika övre gränsen för kostnadsökningen uppskattades emellertid av kommittén till omkring 13 miljoner kronor. Enligt kommitténs mening borde samhället icke med hänsyn till en kostnadsökning av dylik storlek avstå från den av kommittén föreslagna utsträckningen av semesterlagens tillämpning. I samband härmed anmärker kommittén, att kostnadsökningen till icke oväsentlig del komme på sådana områden av näringslivet, inom vilka arbetsgivarna för närvarande blott i ringa utsträckning hade semesterförpliktelser mot arbetstagarna.

Reservationer till semesterkommitténs förslag.

Semesterkommitténs förslag är icke enhälligt, utan reservationer ha anmälts på olika punkter av särskilda ledamöter i kommittén.

I en reservation ha sålunda två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) framfört *principiell kritik av det framlagda förslaget* och därvid anfört bland annat följande.

Kommitténs majoritet har sökt göra gällande, att det ur rekreationssynpunkt skulle kunna motiveras att i lag tillerkänna även arbetare med typiska korttidsanställningar semesterrätt. Det synes oss emellertid vara uppenbart, att det icke föreligger samma rekreationsbehov för de korttidsanställda som för de arbetstagare, som under längre tid oavbrutet äro sysselsatta med arbete för en arbetsgivares räkning. För de korttidsanställda infalla uppehåll, som åtminstone i viss utsträckning användas för vila och rekreation, tämligen automatiskt mellan de olika arbetstillfällena, varför överansträngning och förtida förslitning icke behöver befaras beträffande sådana arbetstagare.

Om man således ur rekreationssynpunkt omöjligen kan motivera lagstadgad rätt till semester för arbetstagare med så kort anställningstid som en månad, blir frågan, huruvida sådana arbetstagare skola tillerkännas semesterrätt eller icke, i realiteten att anse som en ren lönefråga. Därav blir emellertid en konsekvens, att i enlighet med principen om avtalsfrihet på arbetsmarknaden frågan icke bör regleras i lag.

Det må erinras om att, då semestersakkunnigas förslag — i vilket föreslogs en karenstid av 4 månader — var föremål för remissbehandling, samtliga myndigheter och organisationer, som yttrade sig i denna fråga, med undantag av socialstyrelsen och samverkande byggnadsfackförbundens centralråd ur skilda synpunkter yrkade en förlängning av denna tid. Ett statligt verk uttalade i denna fråga, att en så kort kvalifikationstid som 4 månader saknade varje spår av stöd i den allmänna uppfattningen eller, som man möjligen kunde säga, i det sociala rättsmedvetandet. Klart är, att detta om-döme i än högre grad måste gälla en nedsättning av karenstiden till en månad. Grunden till att lagen ålägger en viss arbetsgivare att utgiva semesterförmåner måste vara den, att till följd av det arbete, som arbetstagaren ut-

fört för den ifrågavarande arbetsgivarens räkning, ett semesterbehov uppkommit för arbetstagaren. Denna uppfattning, vars riktighet majoriteten helt förnekar, synes oss vara den som bäst överensstämmer med det allmänna rättsmedvetandet. Det vore ur den anförda synpunkten rätt naturligt att kräva en karenstid av ett år. En karenstid av en månad kan under inga omständigheter sägas vara en rättvis och skälig avvägning av de intressen, som här stå mot varandra. Det ter sig egendomligt, att en arbetsgivare skulle bli tvungen att utgiva semesterförmåner till en arbetstagar, som icke varit anställd längre tid än en månad och under denna tid utfört arbete blott å 16 dagar, ett arbete som för övrigt kanske icke tagit mer än några timmar om dagen i anspråk. Det kan visserligen sägas, att detta exempel är ett ytterlighetsfall; det är dock med sådana exempel man måste pröva hållbarheten av en teoretisk uppfattning.

Majoritetens förslag skulle medföra en kostnadsökning för näringslivet, som, om hänsyn toges endast till branscher, där korttidsarbete är regel, beräknats till 13 miljoner kronor men som för arbetsmarknaden i dess helhet måste uppskattas till ett väsentligt högre belopp. En kostnadsökning av denna storleksordning har dock icke för majoriteten tett sig som något skäl mot den föreslagna ändringen. Kostnadsökningen skulle komma att främst drabba sådana näringsgrenar, inom vilka korttidsarbete i större utsträckning förekommer. Förslaget skulle där komma att medföra en ökad lönekostnad å inemot 4 procent. Bland de näringsgrenar, som sålunda skulle komma att särskilt drabbas, märkas åtskilliga, exempelvis skogsbruk och sågverksindustri, som under normala förhållanden för sin existens äro beroende av exporten. Varje kostnadsökning för dessa näringsgrenar ter sig i nuvarande läge ytterst svår med hänsyn till att den försvagar deras konkurrenskraft efter kriget på världsmarknaden. När det här i realiteten är fråga om en löneökning för stora grupper arbetstagar, är det vidare tydligt, att den föreslagna ändringen strider mot den grundsats om pris- och lönestopp, som allmänt erkännes böra utgöra normen för vår ekonomiska politik i nuvarande läge.

Genom motioner i riksdagen ha särskilt skogsarbetarnas förhållanden påtalats. Det har framhållits, att dessa med nu gällande lagbestämmelser i regel icke kommit i åtnjutande av semesterförmåner, särskilt icke i nord-sverige. Kommitténs utredning om skogsarbetarnas anställnings- och semesterförhållanden har bestyrkt, att de ofta icke uppnå en anställningstid av 180 dagar och följaktligen icke bli semesterberättigade. Vi kunna i anslutning härtill dock icke underlåta att framhålla, att en intensivare skogsvård gradvis kommer att medföra behov av flera dagsverken i skogen, och att skogsarbetarna därigenom även med ett bibehållande av den nuvarande lagens regler om förutsättningarna för semesterrättens uppkomst i fortsättningen kunna antagas i större omfattning än nu komma i åtnjutande av semesterförmånen. Av de nämnda motionernas motivering kan man utläsa, att vad man i realiteten eftersträvar är en löneförhöjning och att man särskilt åsyftar förhållandena för skogsarbetarna i Norrland. Det måste då erinras om att skogsarbetet betalas icke oväsentligt högre i Norrland än i landets övriga delar. En av anledningarna härtill torde vara just arbetets mera intermittenta karaktär i jämförelse med exempelvis skogsbruket vid industrier och gods i södra och mellersta Sverige.

Genom en förkortning av karenstiden till 30 dagar påläggas med ett penn-drag skogsbruket en kostnad, som i detta betänkande uppskattas till över 5

miljoner kronor. Det är förklarligt, att skogsbrukets utövare inför det förestående ovissa läget med bekymmer måste se en sådan extra belastning.

Samma reservanter ha även riktat kritik mot förslaget i vad det avser skyldighet för arbetsgivare att anlita postgiroörelsen vid gäldande av semesterersättning. Enligt reservanternas åsikt tillskapades härigenom en stor och omfattande apparat, och anordningen måste karakteriseras såsom en onödig byråkratisering. För arbetsgivarna tedde sig det arbete, som i förvarande hänseende pålades dem, såsom ett onödigt merbesvär. Ur arbetstagarnas synpunkt måste det te sig som ett onödigt förmynderskap, att de icke såsom hittills kunde erhålla semesterersättning till sig utbetald direkt från arbetsgivaren. Det kunde med skäl från båda parter sida göras gällande, att det borde vara arbetstagarens egen sak att hopspara de semesterersättningar, han kunde erhålla, för att använda dem till rekreation. Reservanterna ville även uttala, att ifrågavarande system icke gäve någon garanti för att insatta medel verkligen användes till rekreationsändamål. För arbetstagare inom fack med korttidsanställningar torde det te sig naturligt att uttaga semesterersättningen under någon arbetslöshetsperiod för att använda den till uppehållet. Reservanterna ansåge därför att, även med den ståndpunkt majoriteten ansett sig böra intaga i fråga om karenstidens längd, den föreslagna anordningen med insättning av semesterersättningarna å ett särskilt postgirokonto icke bort föreslås.

Å andra sidan ha två av kommitténs ledamöter (herrar Jansson och Sölvén) förordnat, att lagen erhöles en sådan utformning, att även *de intermittenta arbetstagarna* bleve omfattade av lagen. Till stöd för denna sin ståndpunkt anföra reservanterna bland annat följande.

Att de intermittenta arbetstagarna med hänsyn till de mellan arbetsperioderna förekommande avbrotten icke skulle äga behov av semester, är en uppfattning, som vi icke kunna biträda. Vad kommittén i detta hänseende anfört om säsongarbetarna gäller i minst lika hög grad om de grupper av arbetstagare, som här äro i fråga. Enahanda är förhållandet med invändningen att arbetslönen för de intermittenta arbetstagarna i åtskilliga fall är bestämd med hänsyn till anställningens intermittenta karaktär.

Enligt förslagets grundtanke är det skyddsbehov, semesterlagen har att tillgodose, principiellt att bedöma endast efter omfattningen av det av arbetstagaren utförda *arbetet*, oavsett den särskilda anställningens längd och bundenhet till viss arbetsgivare. Att kommittén bibehållit kravet på en viss karenstid beror icke därpå att semesterförmånen ansetts rättsligen betingad av arbetstagarens skyldighet att under en viss längre tidsperiod stå till arbetsgivarens förfogande utan sammanhänger med semesterkvalifikationens beräkning per kalendermånad. En semesterreglering för de intermittenta arbetstagarna är således icke omöjlig inom semesterlagens ram av den anledningen att den skulle stå i strid med den principiella uppfattning av semestern, varpå lagen bygger.

Vid ett semesterkassessystem skulle även hithörande arbetstagare komma i åtnjutande av semester. Att kommittén icke föreslagit ett dylikt system beror av hänsyn till de organisatoriska och förvaltningsmässiga besvär, systemet

otvivelaktigt medför. Kommitténs förslag beträffande semesterersättningarnas erläggande kan emellertid sägas innebära ett partiellt semesterkassasystem. Med hänsyn till det sätt, på vilket detta utformats, försvagas avsevärt de skäl, som tidigare anförts mot lagstadgad semesterrätt för de intermittenta arbetstagarna.

Mot att bortse från kravet på viss fortlöpande anställning kunde från praktisk synpunkt invändas att med lagens regler om semesterersättning arbetsgivaren skulle bli nödsakad att utge sådan ersättning efter varje arbetsperiod, eventuellt dagligen. Detta kan naturligtvis inte komma i fråga, särskilt icke med det av kommittén föreslagna sättet för semesterersättningens erläggande. Vi kunna emellertid inte se något skäl, varför icke för hithörande fall i lagen skulle kunna upptagas en särskild regel om tiden för inbetalande av dylik ersättning.

Beträffande de extra stuveriarbetarna har som argument mot deras inbegripande under semesterlagen anförts att det ofta mötte svårigheter, särskilt i de större hamnarna, att föra den kontroll, som vore erforderlig för att bedöma dessa arbetstagares rätt till semester. Detta är emellertid en fråga om arbetets organisation och ledning, som tydligen icke kan få tillmätas avgörande betydelse i här ifrågavarande avseende.

Det starkaste skälet mot en specialreglering har ansetts vara att man med denna måste fränfalla kravet på viss minimianställningstid och därigenom möjliggör att semester kan även av andra arbetstagare utfås i sådana fall, då arbetstagare endast uppfyller lagens kvalifikationsvillkor men icke karensvillkoret. Vi anse emellertid att en sådan, icke avsedd konsekvens bör kunna förebyggas genom en lämplig utformning av lagreglerna med beaktande av att behovet av en reglering hänför sig till vissa arbetsområden, där användningen av intermittent arbetskraft är en *typisk* och *normal* företeelse, samt genom uppställande av villkor om ett visst minimiantal arbetade dagar såsom förutsättning för att arbetstagaren över huvud skall bli semesterberättigad.

Vad sistnämnda villkor beträffar synes det möta oöverkomliga svårigheter att fixera någon annan tidsperiod än kalenderåret, till vilken »karensdagarna» skulle kunna hänföras.

Efter övervägande av olika alternativ ha vi stannat för att förorda en reglering av de intermittenta arbetstagarnas semesterrätt av det innehåll att om arbetstagare, tillhörande yrkesgrupp vilken på grund av arbetets natur i regel icke sysselsättes i fortlöpande anställning utan endast vid tillfälligt behov av arbetskraft, å minst sextio dagar under ett kalenderår utfört arbete för arbetsgivares räkning, han skall vara berättigad till semesterersättning för varje sådan kalendermånad under året, varunder han utfört arbete å minst sexton dagar. Semesterersättning bör utgå med belopp som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga arbetsinkomst under de dagar av månaden, å vilka arbete utförts, och erläggas i den ordning kommittén föreslagit; dock bör arbetsgivaren kunna låta anstå med erläggande av å kalenderåret belöpande ersättning intill en månad efter årets utgång.

Tre ledamöter av kommittén (herrar Adamsson, Jansson och Sölvén) ha motsatt sig att *avbrottsregeln* utgår ur lagen och till motivering härav anført bland annat följande.

Kommittén utgår från att jämväl med nya lagen situationer kunna inträffa, i vilka man vid bedömande huruvida semesterrätt föreligger bör bort-

se från anställningsavbrott, men förutsätter tydligen att, om avbrottet vidtagits av arbetsgivaren i syfte att beröva arbetstagaren semesterrätt, möjlighet här till finnes på grund av någon allmän rättsgrundsats. Utan att ingå på spörsmålet om förefintligheten och räckvidden av en sådan grundsats vilja vi emellertid som vår mening framhålla att något rimligt skäl för att ersätta uttryckliga lagregler med allmänna rättsgrundsatser icke finnes. Här till kommer att den gällande lagens avbrottsregel ju icke avser endast anställningsavbrott i det av kommittén angivna syftet utan anställningsavbrott över huvud, vilka vid ett rent objektivet bedömande anses icke skäligen böra tillmätas betydelse i semesterhänseende.

Vad den praktiska betydelsen av en avbrottsregel angår kan det för övrigt ifrågasättas, om denna verkligen blir mindre i och med den lagstadgade semesterrättens utsträckning till de korttidsanställda. Just beträffande de typiskt korttidsanställda, vilkas anställningar i regel äro bundna till säsonger eller eljest till perioder av ett endast tillfälligt arbetskraftsbehov, och som ofta förflyttas mellan olika arbetsplatser, äro avbrott en synnerligen vanlig företeelse. Så länge för semesterrätt erfordrats en så lång karenstid som 180 dagar, har det ofta varit arbetsgivaren likgiltigt huru ett avbrott rättsligen vore att betrakta och har han följaktligen saknat intresse att på förhand markera avbrottet såsom anställningsavbrott. Han har tvärtom haft intresse att icke göra detta. Karenstidens nedsättning till 30 dagar måste givetvis föranleda honom att söka framställa avbrotten såsom avbrott i anställningen, inte bara genom att i efterhand söka ge en tyst permittering karaktär av avskedande utan också genom att vid själva avbrottet ersätta en eljest naturlig permittering med formell uppsägning. Men alldeles oavsett arbetsgivarens syfte och förfarande härutinnan uppkommer frågan, vilken verkan ett efter uppsägning följande avbrott med hänsyn till avbrottets relativa längd, praxis inom området och andra rent objektiva förhållanden skäligen bör tilläggas.

Dessa reservanter anse emellertid, att avbrottsregeln borde få ett något fastare innehåll än den för närvarande ägde, och förorda, att regeln erhöles sådant innehåll att avbrott i anställningen ej finge inverka på semesterrätten, såframt detta skulle vara oskäligt med hänsyn till anledningen till avbrottet, avbrottets kortvarighet i förhållande till anställningsperiodernas längd, avbrottets förläggning eller inom företaget eller yrkesområdet vanligen tillämpad ordning.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag till lösning av spörsmålet om utvidgning av den lagstadgade semesterrätten, så att denna komme att omfatta även korttidsanställda arbetstagare, har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *arbetsmarknadskommisionen* (majoriteten), *överståthållarämbetet*, *länsstyrelserna i Kronobergs och Norrbottens län*, *landsorganisationen*, *tjänstemännens centralorganisation*, *svensk sjuksköterskeförening*, *Sveriges läkarförbund*, *hembiträdesföreningarnas centralkommitté* och *svenska maskinfäbälsförbundet*. Arbetsmarknadskommisionen och landsorganisationen ha dock instämt i det av herrar Jansson och Sölvén avgivna yttrandet om de

intermittenta arbetstagarnas inordnande under lagen. *Länsstyrelsen i Malmöhus län* har förklarat sig icke tveka att tillstyrka kommitténs förslag, därest den rekreatjonsbehövande gruppen korttidsarbetstagare representerade en betydande del av samtliga korttidsanställda.

Förslaget om karenstidens sänkning till 30 dagar har vidare biträfts av *socialstyrelsen, svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund, kooperativa förbundet, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, Sveriges fartygsbefälsförening, svenska stewartsföreningen* och *svenska sjöfolksförbundet*. *Arbetsrådet* och *svenska städernas förhandlingsorganisation* synas ej heller vilja motsätta sig en dylik förkortning av karenstiden. *Telegrafstyrelsen* har förklarat sig icke vilja motsätta sig förslaget i denna del, därest det för flertalet därav berörda arbetstagare kunde finnas påkallat. Samtliga de nu nämnda myndigheterna och sammanslutningarna ha dock ställt sig avvisande till tanken att anlita postgirorörelsen vid semesterersättningens gäldande.

Domänstyrelsen har uttalat, att semesterlagen borde erhålla sådan ändrad utformning, att särskilt de norrländska skogsarbetarna finge vidgade möjligheter att förvärva semesterrätt, men har framställt olika erinringar mot den av kommittén föreslagna lösningen. *Generalpoststyrelsen* ävensom *länsstyrelserna i Stockholms samt Göteborgs och Bohus län* ha ej heller ställt sig avvisande mot att villkoren för uppkomsten av semesterrätt lindrades. Även dessa myndigheter ha emellertid uttalat sig mot att förslaget genomfördes i den utsträckning och på det sätt som kommittén förordat.

Arbetsdomstolens ordförande — som förklarat sig helst se, att den nuvarande semesterlagens grunder bevarades orubbade — har framhållit, att därest man verkligen ansåge sig böra beakta kravet på matematisk rättvisa i semesterhänseende, det i längden icke torde vara möjligt att ej tillmötesgå även de intermittenta arbetstagarna.

Svenska sjukhusförvaltningens tjänstemannaförbund och *Sveriges tandläkarförbund*, vilka begränsat sina yttranden till att avse allenast vissa delar av lagförslaget, ha icke upptagit frågan om semesterrättens utsträckande till korttidsanställda arbetstagare.

Övriga myndigheter och sammanslutningar ha avstyrkt förslaget i förevarande del eller anfört sådana allmänna betänkligheter mot detsamma, att de måste antagas motsätta sig en utvidgning av semesterrätten utöver vad nu gäller. Denna ståndpunkt företrädades av *kommerskollegium* och de hörda *handelskamrarna, lantbruksstyrelsen, statskontoret, järnvägsstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen* och *försvarets avtalsnämnd* ävensom av *två reservanter inom arbetsmarknadskommissionen*. Bland de avstyrkande märkas vidare *svenska arbetsgivareföreningen* och *övriga arbetsgivarsammanslutningar* som yttrat sig i ärendet ävensom *riksförbundet landsbygdens folk*. De flesta av dem som sålunda ställt sig avvisande ha åberopat innehållet i den av herrar Odholm och Wikander avgivna reservationen.

Beträffande principfrågan om de korttidsanställdas semesterrätt har i de remissyttranden, vari kommitténs ståndpunkt härutinnan biträts, i allmänhet hänvisats till kommitténs motivering eller anförts synpunkter likartade de av kommittén framhållna. *Socialstyrelsen* påpekar, att även vissa psykologiska hänsyn talade för semesterrätt åt säsongarbetare och dylika. Många av dessa arbetstagare, som på grund av sitt yrke måste byta arbetsplats med så täta mellanrum att semesterrätt icke kunde intjänas med nuvarande bestämmelser, torde ha känt sig missgynnade i jämförelse med andra kategorier, vilkas arbetsförhållanden icke hindrat långvarigare anställning. *Domänstyrelsen* anser, att frågan om semesterförmåner till skogsarbetare borde bedömas med tanke på skogsarbetarfrågans framtida utveckling. En semesterlagstiftning, som ställde flertalet skogsarbetare utanför de förmåner lagstiftningen innebure, torde medföra att skogsarbetarna kände sig ogynnsamt ställda i förhållande till andra arbetare, vilket ytterligare torde komma att försämra rekryteringsförhållandena inom skogsarbetarkåren. *Överståthållarämbetet* finner det icke tillfredsställande att avspisa semesteranspråken för de stora arbetargrupperna inom exempelvis skogs- och flottningsindustrien, byggnadsindustrien, väg- och vattenbyggnadsväsendet eller torvindustrien med att för dessa för relativt kort tid anställda automatiskt infölle uppehåll mellan arbetstillfällena, som kunde användas för vila och rekreation, och att avlöningarna kunde antagas vara avvägda under visst hänsynstagande till stadigt återkommande arbetslöshetsperioder. Säsongarbetarens inkomst under arbetsperioden torde nämligen i regel icke vara av den storlek, att han kunde försörja sig därmed under mellantiden. Han tvingades att med annat arbete trygga sin utkomst. *Länsstyrelsen i Kronobergs län* uttalar, att rätten till semester på grund av utfört arbete oberoende av anställningen såsom sådan i ett flertal länder redan fastslagits och numera här i landet allmänt torde betraktas såsom en förmån, vilken borde tillerkännas även det betydande antal korttidsanställda arbetstagare, som i regel varit i arbete viss längre tid av året men ändå hittills uteslutits från de förmåner som gällande semesterlag tillerkänt övriga arbetstagare.

Den i remissyttrandena framkomna kritiken mot att utsträcka semesterlagens tillämplighet till att omfatta även korttidsanställda arbetstagare innefattar huvudsakligen följande synpunkter. Grunden till semesterlagstiftningen vore att söka i en rekreationssynpunkt, d. v. s. samhällets intresse att förhindra att arbetstagarens hälsa och krafter förslutes genom oavbrutet arbete utan längre uppehåll. Lagstiftningen vore att betrakta såsom en social skyddslagstiftning och att beteckna såsom ett ur rekreationssynpunkt nödvändigt undantag från den principiella avtalsfriheten på arbetsmarknaden. För de korttidsanställda arbetstagarnas del — i vart fall för de rent tillfälliga arbetstagarna — funnes intet sådant rekreationsbehov, som föranlett semesterlagstiftningens tillkomst. De korttidsanställda ägde möjlighet att

rekreera sig mellan anställningarna, och arbetslönerna för de korttidsanställda vore i regel bestämda med hänsyn till arbetets kortvariga karaktär och högre än de skulle varit för de mera stadigvarande anställda arbetstagarna. Arbetslönerna vore alltså beräknade med hänsyn till att de skulle giva arbetstagarna möjlighet till existens jämväl under förutsättning av viss arbetslöshet under året. En semesterrätt för de korttidsanställda innebure, att semesterersättningen, d. v. s. en ekonomisk förmån, och icke ledigheten som sådan komme att bli det primära för arbetstagaren. I realiteten skulle kommitténs förslag följaktligen innebära att de korttidsanställda arbetstagarna lagstiftningsvägen tillförsäkrades en löneförmån. Detta stode emellertid i strid med de principer om avtalsfrihet i lönefrågor, som gällde på den svenska arbetsmarknaden. Den nuvarande karenstiden om 180 dagar hade bidragit till att skapa önskvärd stabilitet i arbetsförhållandena. En förkortning av karenstiden i föreslagen utsträckning skulle till nackdel för både arbetsgivare och arbetstagare befrämja omsättningen på arbetsmarknaden. Svårigheter skulle uppstå vid lagens tillämpning inom vissa områden, särskilt skogsbruket och betskötseln. Förslaget skulle, därest det genomfördes, medföra en betydande kostnadsökning för näringslivet, särskilt för exportindustrien; och lämpligheten av en sådan åtgärd under nuvarande tidsförhållanden, innan klarhet vunnits om vårt lands framtida ekonomiska läge och konkurrensmöjligheter på världsmarknaden, kunde starkt ifrågasättas. Förslaget stode i strid med nu rådande pris- och lönestoppsbestämmelser. Från avstyrkande yttranden må återgivas följande.

Lantbruksstyrelsen har anfört bland annat:

Den belastning för arbetsgivaren, som utgivandet av semesterförmån innebär, kan anses motiverad allenast om det är fråga om en mera stadigvarande anställning. I det allmänna medvetandet torde även hittills semestern hava framstått som en förmån, vilken endast utgår vid mera stadigvarande anställning. Det är ett allmänt intresse av största vikt, att med bortseende från mera säsongbetonat arbete stabilitet råder i anställningsförhållandena. Genom den större rörlighet, som kännetecknar den nutida arbetsmarknaden, hava arbetstagarens möjligheter att byta anställning starkt ökats. Detta har inom många arbetsområden medfört täta ombyten av arbetskraft och ofta återkommande vakanser. För produktionen medför detta stora olägenheter. Inom länder med strängare organisation av näringslivet — exempelvis Sovjetunionen — hava även i fredstid långt gående åtgärder vidtagits i syfte att åstadkomma större varaktighet i anställningsförhållandena.

I den mån en karenstid av viss varaktighet kan bidra till att skapa en önskvärd stabilitet i anställningsförhållandena, har den en stor social uppgift att fylla. Det har syntes lantbruksstyrelsen vara av vikt att framhålla denna synpunkt, då densamma icke alls synes hava beaktats av kommittén. Denna synes i sin strävan att vidga kretsen av dem, som skola kunna komma i åtnjutande av lagstadgad semesterrätt, hava bortsett från att härvid stora olägenheter kunna uppkomma inom produktionsgrenar, där dylik rätt redan regelmässigt föreligger och där arbetsgivaren även finner det förenligt med sitt eget intresse att utgiva semesterförmån, då han härigenom erhåller bättre möjligheter att behålla önskvärd arbetskraft.

Generalpoststyrelsen har yttrat bland annat följande.

Genom en så kraftig avkortning av karenstiden som till 30 dagar kommer vad postverket beträffar semesterrätt att tillerkännas ett antal rent tillfälliga arbetstagare, vilka icke kunna anses vara i behov av semester för rekreation och vila, åtminstone icke efter den arbetsprestation, för vilken semester skulle erhållas. Så är förhållandet med bl. a. skolynglingar, som anlitas för tjänstgöring någon månad under sommaren och vissa andra semestervikarier. Om karenstiden fastställdes till exempelvis 90 dagar skulle dessa arbetstagare, för vilka semesterrätten endast kan betraktas såsom en ren lönefyllning, komma att falla utanför den lagliga rätten till semester, vilket synes generalpoststyrelsen principiellt riktigt.

Även *bankernas förhandlingsorganisation* påpekar, att förslaget komme att omfatta jämväl sådana kategorier av korttidsanställda, för vilka något rekreatjonsbehov på grund av kortare tillfälliga anställningar över huvud icke kunde anses föreligga. Här åsyftades semester- och sjukvikarier, tillfälligt anställda vid arbetsanhopning, vikarier för militärinkallade etc., som i stor utsträckning användes även inom sådana företag, t. ex. banker och liknande, för vilka korttidsarbete ej vore något typiskt. Denna kategori av korttidsanställda utgjordes bland annat av gifta f. d. kvinnliga befattningshavare, studerande, pensionärer med flera, vilka genom den tillfälliga tjänstgöringen skaffade sig en extrainkomst, som för övrigt ofta utginge efter förmånligare grunder med hänsyn till anställningens art. För en sådan korttidsanställd bleve semesterersättningen uppenbarligen en ren löneförmån. Lösningen av säsongarbetarnas semesterproblem borde överlämnas till parterna på arbetsmarknaden. Ett förhållande, som även borde beaktas, vore den strävan till säsongutjämning med därav följande längre anställningstider inom byggnadsbranschen och andra säsongbetonade verksamhetsområden, som för närvarande gjorde sig gällande och som kunde medföra, att åtminstone en del kategorier av säsongarbetare komme att erhålla semesterrätt enligt nu gällande bestämmelser.

Svenska lantarbetsgivareföreningen framhåller, att vissa kategorier av arbetstagare sedan gammalt utförde sitt arbete säsongmässigt och vore fullt medvetna om att arbete under mellansäsongerna icke komme att erbjudas dem. Mellanperioderna erbjöde för dessa arbetstagare fullt ut så mycket vila som egentlig semester. Å andra sidan vore arbetsgivarna, för att över huvud behålla arbetskraften, ofta nödsakade tillfälligt anställa arbetstagare mot en högre lön än den som de mera stadigvarande anställda åtnjöte. En statistisk utredning angående avlöningsförhållandena för olika arbetstagare skulle med all sannolikhet visa, att de korttidsanställda arbetstagarna erhöles högre timlön än de långtidsanställda. Skogsarbetaren erhöles i varje fall icke lägre inkomst än den årsanställda jordbruksarbetaren. Det kunde ej bestridas, att den, som utan kontroll kunde ordna sin arbetsdag, hade större möjligheter att anpassa arbetet efter sina krafter och större möjligheter att taga fridagar än andra arbetstagare. En jämförelse mellan tempoarbetarens

och skogsarbetarens förhållanden i detta hänseende gjorde vidare argumentering överflödigt. Vid lagens tillämpning å skogsarbetarna hade svårigheter yppat sig, då arbetsgivaren gått till undersökning om arbetstagarna, var för sig, varit berättigade till semester. Arbetsgivaren hade måst taga ställning till om skogsarbetarna varit att anse som arbetstagare eller entreprenörer, om anställningarna ägt bestånd i 180 dagar, om semesterkvalificerande inkomst uppnått etc. Vid en kvalifikationstid av blott 30 dagar måste svårigheterna att avgöra om kvalificerande anställning förelegat avsevärt öka. Gällande semesterlag hade medfört den ur forstlig synpunkt gynnsamma biverkan, att arbetskraften för att uppnå 180 dagars anställning stannade vid arbetsplatsen även sedan gagnvirkeshuggningssäsongen avslutats. Arbetskraften sysselsattes därvid med rensnings-, huggnings- och andra kulturarbeten av betydelse för skogsekonomin. Därest förslaget upphöjdes till lag, skulle denna gynnsamma biverkan bortfalla. Vad nu sagts gällde i tillämpliga delar även byggnads- och betarbetare. Tolkningen av arbetstagarbegreppet i fråga om betarbetare medförde oftast stora svårigheter, som också bortföle vid en kvalifikationstid om 180 dagar. Föreningen hyste allvarliga farhågor för att semesterlagen i den föreslagna formen komme att medföra kaotiska förhållanden på detta arbetsområde.

Sveriges skogsägarförbund har anfört bland annat följande.

Redan vid lagens tillkomst hade från skogligt håll anförts, att det inom skogsarbetet ofta förekomme, att flera arbetstagare kooperativt arbetade inom ett ackord, taget och redovisat i en arbetares namn. Ett sådant förfarande kunde medföra, påvisades det, att arbetslaget gemensamt nådde upp till den sammanlagda arbetskvantitet, som kvalificerade till utbekommande av semesterersättning, utan att de enskilda medlemmarna i laget var för sig fullgjort så stor arbetsprestation, som berättigade till semesterersättning. Kommittén har i anledning av denna erinran uttalat, att om blott lagets huvudman själv arbetade med i laget, så låge det intet oriktigt i att han tillgodogjorde sig lagets gemensamt intjänade semesterersättning. Förbundet kan icke finna, att en dylik uppfattning är förenlig med den av kommittén så starkt framhävda rekreations- och skyddssynpunkten.

Vid lagens tillkomst framhölls jämväl, att lagtillämpningen och kontrollen över att kvalificeringsvillkoren vore fyllda skulle vålla avsevärda svårigheter inom skogsbruket. Kommittén har nu uttalat, att dylika farhågor icke besannats. Även om vissa skogsägare, från vilka kommittén inhämtat material, underlåtit att då beröra dessa svårigheter, har det dock enligt förbundets mening i varje fall inom storskogsbruket varit så, att semesterlagens tillämpning orsakat tvistigheter och svårigheter av mångahanda slag. Särskilt har det på grund av arbetarens fria dispositionsrätt över arbetstiden varit ytterligt svårt att kontrollera, om den fastställda karenstiden verkligen fullgjorts samt om de längre eller kortare avbrott i denna, som ofta förekomma, rätteligen borde anses som avbrott i anställningen eller icke. Frågan om huru det borde förfaras med kooperativa ackord i en arbetslagares namn har även vållat stridigheter.

Skulle karenstiden på nu föreslaget sätt sänkas, bleve det för arbetsgivarna praktiskt taget omöjligt att kontrollera, att 30-dagars-anställningstiden

verkligen fullgjorts på ett korrekt sätt. Inom en så kort tidsperiod har arbetstagaren alltid möjlighet att strö in några arbetsdagar då och då, så att karenstiden formellt blir fullgjord. Detta går så mycket lättare för sig, som i lagens mening en eller annan timmes arbetstid per dag räknas som full arbetsdag. Trettio dagars karenstid är därför inom skogsbruket intet effektivt kvalificeringskrav. Det kan med litet händighet fullgöras med praktiskt taget huru ringa arbetskvantitet som helst. Kvar står då endast det andra kvalificeringsvillkoret, nämligen en fullgjord arbetskvantitet, motsvarande 16 normala dagsinkomster. Detta krav går väl ofta för arbetsgivaren att kontrollera, men beträffande de inom skogsarbetet så vanliga kooperativa ackorden saknar arbetsgivaren möjlighet att bedöma, om den enskilde arbetaren fullgjort kvalificeringskravet eller icke.

I fråga om förslagets ekonomiska verkningar för näringslivet framhåller *kommerskollegium* bland annat följande.

Med hänsyn till rådande prisstopp på den inhemska marknaden uppstår frågan, huruvida en mot kostnadsökningen svarande prisförhöjning skall medgivas — vilket ur synpunkten av en stabil prisnivå givetvis bör undvikas. För exportindustrien kommer också konkurrenssynpunkten med utländska producenter att härvidlag spela en roll, och från flera håll ha uttalats betänkligheter mot att vålla en fördyring av våra exportprodukters priser. Samma synpunkt anmäler sig självfallet för sjöfartens vidkommande, då denna näringsgren är i hög grad beroende av de internationella konkurrensförhållandena.

Kollegium vill hemställa, att, i händelse en förkortning av karenstiden likvisst skulle komma att äga rum, undantag stadgas för sjöfartsnäringen. I detta sammanhang vill kollegium framhålla sannolikheten av att för sjöfartsnäringens driftsekonomiska förutsättningar betydelsefulla frågor rörande arbetsförhållandena ombord å fartygen och andra sociala spörsmål i en nära framtid komma att upptagas till internationell behandling, vartill förberedelser redan vidtagits. Detta förhållande torde även utgöra anledning till försiktighet för vårt lands vidkommande då det gäller anordningar med ekonomisk verkan för sjöfartsnäringen.

Domänstyrelsen yttrar, att kostnadsökningen för domänverkets del skulle belöpa sig till närmare en miljon kronor samt — under erinran om att skogsnäringens ekonomiska bärighet vore beroende av förhållandena på världsmarknaden — uttalar starka betänkligheter mot en kostnadsökning av denna storleksordning. *Riksförbundet landsbygdens folk* anser kommitténs utredning rörande de ekonomiska konsekvenserna av förslaget ofullständig för jordbrukets vidkommande. Merkostnaden för jordbruket torde bli 3 à 4 miljoner kronor. Med hänsyn till det sätt, på vilket jordbruksproduktionens priser numera beräknades, medförde den angivna merkostnaden en belastning, som kunde resultera i att en förhöjning av angivna priser bleve nödvändig. Likaväl som alla medborgare i nuvarande krigstid finge göra olika uppoffringar för att rädda samhällets bestånd, borde reformer av denna art tillsvidare få anstå till dess förhållandena bättre kunde överblickas.

Sveriges köpmannaförbund anser det vara i hög grad ägnat förvåna, att ett förslag som det förevarande tillkommit och avsåges träda i kraft i en tid, då pris- och lönestopp allmänt erkändes böra utgöra normen för vårt lands ekonomiska politik. För butikshandelns del hade efter prisstoppets införande den 1 november 1942 marginalerna på saluförda varor praktiskt taget varit fastlåsta, under det att stegringen av vissa viktigare kostnader — speciellt lönekostnaderna — icke stått att hejda. Genom sin påtvungna ställning mellan ett effektivt prisstopp och ett ineffektivt lönestopp hade butikshandeln fått sin ekonomiska ställning försämrad. En i maj 1944 företagen utredning angående lönekostnadernas förändringar inom detaljhandeln efter prisstoppets införande hade givit vid handen, att lönekostnaderna — med bortseende från de löner som tillkommit nyanställd arbetskraft utöver tidigare anställd personal — stigit med omkring 13 procent. Under sådana omständigheter funne sig förbundet föranlett att avvisa varje ogrundat förslag, som skulle i ytterligare mån kunna försämma den ekonomiska ställningen för handelns utöware.

Å andra sidan har *kooperativa förbundet* uttalat, att det borde tagas i betraktande att i såväl Danmark som Finland semesterlagstiftningen erhållit ett tillämplighetsområde av samma omfattning som kommitténs förslag. Då den reala nationalinkomsten per individ redan före kriget i båda dessa länder vore lägre (i Finland avsevärt lägre) än i Sverige, torde kostnadsökningen för vårt land med hänsyn bland annat till vår ställning på exportmarknaden icke vara ägnad att inge alltför stora betänkligheter.

Vad beträffar utformningen av de regler, genom vilka även korttidsanställda arbetstagare kunna beredas semesterrätt, och därvid till en början frågan om viss karenstid bör uppställas såsom villkor för semesterrätt har flertalet av de myndigheter och sammanslutningar, som uttalat sig för en utsträckning av semesterrätten till att omfatta korttidsanställda arbetstagare, godtagit förslaget om karenstidens förkortande till 30 dagar. I ett par fall har dock ifrågasatts längre karenstid. Sålunda har, såsom av det föregående framgår, *generalpoststyrelsen* förordat en karenstid av 90 dagar, och denna längd på karenstiden tillstyrkes även av *länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län*. *Domänstyrelsen* — som föreslår en särskild semesterreglering för de okontrollerade arbetstagarna — har för övriga arbetstagare uttalat sig för en karenstid om fyra månader.

Arbetsmarknadskommissionen (majoriteten) och *landsorganisationen* ha — i anslutning till den av herrar Jansson och Sölvén gjorda reservationen — förordat, att även arbetstagare, som icke arbeta i fortlöpande anställning, få möjlighet att erhålla semester (semesterersättning). Landsorganisationen har härom anfört:

I likhet med reservanterna måste landsorganisationen anse det som en brist i kommitténs förslag att detta icke upptager någon reglering av semesterrätten för de intermittenta arbetstagarna.

Beträffande sättet för en semesterreglering för intermittenta arbetstagare kunna olika metoder tänkas. Man kan göra semesterrätten beroende av ett visst antal arbetstimmar eller arbetsdagar antingen per kalenderår eller annan tidrymd, man kan uppställa fordran på viss minimiinkomst under viss tid o. s. v. Den metod reservanterna föreslagit innebär visserligen att man i vissa fall icke förrän vid årets slut kan avgöra om vederbörande över huvud förvärvat semesterrätt men med hänsyn till det system, som föreslagits för semesterersättningarnas erläggande och utbetalning är detta förhållande utan betydelse.

Den invändning, som väl främst kommer att riktas mot reservationsförslaget, gäller svårigheten att avgränsa de intermittenta arbetstagargrupperna. Några avgörande betänkligheter mot att överlämna denna fråga åt rättstillämpningen torde man dock ej behöva hysa, därest lagtexten klart bringar till uttryck dels kravet på att den intermittenta arbetsformen skall hänföra sig till en grupp av arbetstagare, dels villkoret att arbetsformen i fråga skall vara för gruppen typisk och normal.

I några yttranden har ifrågasatts huruvida icke kravet på viss karenstid som villkor för uppkomsten av semesterrätt kan slopas. Sålunda har *arbetsdomstolens ordförande* anfört:

När semesterlagstiftningen upptar en karenstid av ungefär den längd, som den nuvarande lagen innehåller (180 dagar), så fungerar denna karenstid såsom ett legalt mått dels på en viss fastare anknytning till arbetsgivarens företag och dels på längden av den anställningstid, efter vilken den anställda skäligen kan anses vara i behov av en vila i form av semester. Ingen torde däremot kunna göra gällande, att en karenstid på 30 dagar fyller en funktion i något av dessa hänseenden. En så kort karenstid har icke något annat ändamål än att vara en rent teknisk bas för uppbyggnad av ett visst semester-system. När kommittén inrymmer semesterrätt åt korttidsanställda med ned till 30 dagars anställningstid men från semesterrätt utesluter de intermittenta arbetstagarna, som kunna räkna anställning endast dag för dag, torde därför detta också vara betingat uteslutande av tekniska skäl. Men att av enbart dylika skäl draga en sådan gräns synes mig vara irrationellt. Det kan många gånger vara mycket svårt att säga, huruvida en person, som tillfälligt arbetat ett större antal dagar under loppet av exempelvis en månad, varit anställd hos arbetsgivaren hela månaden men blivit permitterad de dagar, å vilka arbete icke utförts, eller huruvida vederbörande haft en anställning, som endast omfattat var och en av arbetsdagarna för sig. Jag hänvisar härom till arbetsdomstolens domar nr 65 och 66 för 1944, vilka rörde tillfälliga arbetare på expressbyråer. Spörsmålet om gränsdragningen i speciella fall mellan en korttidsanställd i egentlig mening och en arbetstagare med intermittent anställning kommer uppenbarligen att med kommittéförslaget få ökad betydelse. Om man vidare verkligen anser sig böra beakta kravet på vad jag skulle vilja kalla matematisk rättvisa i semesterhänseende, så lär man i längden icke kunna undgå att tillmötesgå också de intermittenta arbetstagarna. Om dessa nu uteslutas, kan man utgå från att deras klagan över att hava blivit orättvist behandlade icke kommer att tystna. Det synes mig därför vara önskvärt, att steget nu tages fullt ut.

Man kommer då in på frågan om de tekniska skäl, som ansetts tala emot semesterrätt för de intermittenta arbetstagarna. Enligt kommittén skulle ett tillmötesgående mot dem behöva föranleda upprättandet av semesterkassor. Jag har själv tidigare ansett denna synpunkt vara avgörande, men jag har genom herrar Janssons och Sölvéns reservation blivit övertygad om att det finns teknisk möjlighet att tillgodose de intermittenta arbetstagarna inom kommittéförslagets ram med semesterersättningens inbetalande på ett postgirokonto.

De nämnda reservanterna utgå från att lagen skulle upptaga två system, det ena avsett för dem som kunna räkna minst 30 dagars fortlöpande anställning och det andra avsett för de intermittenta arbetstagarna. Reservanterna hava vidare tänkt sig, att de intermittenta arbetstagarna endast skulle erhålla semesterrätt, om de tillhörde yrkesgrupp, vilken på grund av arbetets natur i regel icke sysselsättes i fortlöpande anställning. Denna distinktion anser jag alldeles för vag och oklar, och densamma är dessutom ägnad att ånyo framkalla ett klagomål om orättvisa. Det förekommer säkerligen i en utsträckning, som icke är alldeles obetydlig, att personer leva på intermittent arbete utan att de kunna sägas tillhöra en viss bestämd yrkesgrupp. Jag hänvisar till arbetsdomstolens dom nr 56/1940, refererad i betänkandet å sid. 73, där det gällde en person, som av olika åkeriägare brukade användas för hjälp vid lastning. Här kan man icke tala om en särskild yrkesgrupp, därför att åkeriägare i stor utsträckning anlita fast anställd personal för detta ändamål.

Jag anser det icke möjligt att, på sätt reservanterna tänkt, bygga lagstiftningen på olika grunder för arbetstagare med fortlöpande anställning och för arbetstagare med intermittent anställning. Detta skulle verka högst förbryllande och skulle än ytterligare skärpa intrycket av den korta karenstidens reella meningslöshet. Om semesterrätt skall tillkomma de intermittent arbetstagarna, måste alltså karenstiden slopas och lagen erhålla en något ändrad uppställning. Visserligen är det en fördel, om man kan i huvudsak följa den gamla uppställningen, men detta kan dock icke vara självändamål. I stället för att utgå från karenstiden får man utgå från det utförda arbetet, och man måste antagligen också skjuta semesterersättningen mera i förgrunden. För min egen del skulle jag vilja förorda, att man inledde lagens bestämmelser rörande själva semestersystemet med vissa huvudstadganden, som klargjorde grundtankarna, och att efterföljande detaljbestämmelser finge anknyta till dessa huvudstadganden.

Schematiskt uttryckt kunde huvudstadgandena få ungefär följande innehåll: 1) Arbetstagare blir efter nedan angivna regler på grund av det arbete, som han under ett kalenderår (kvalifikationsår), utfört åt arbetsgivare, berättigad att av arbetsgivaren åtnjuta semester under följande kalenderår. Såsom kvalifikationsår må efter överenskommelse gälla annan period av motsvarande längd. — 2) Under semester skall lön utgå. — 3) När fortlöpande anställning upphör under kvalifikationsåret eller under löpande år, innan semester åtnjutits, skall ersättning för den genom det utförda arbetet intjänade semestern (semesterersättning) utgivas. — 4) För den, som under kvalifikationsåret utfört arbete utan att hava haft fortlöpande anställning, utgives semesterersättning vid kvalifikationsårets utgång.

Om man vågar sig på att till kvalifikationsårets utgång vänta med utgivandet av semesterersättning för den, vars anställning upphört under kvalifikationsåret, skulle detta vara systematiskt fördelaktigt, i det att man då kunde under en regel sammanföra båda kategorierna med ett tillägg alle-

nast för det fall, att fortlöpande anställning upphört efter kvalifikationsårets utgång. Jag utgår från att minimikvantum av arbete för semesterrätt hos viss arbetsgivare alltid skulle utgöra vad kommittén föreslagit eller 16 arbetsdagar under en kalendermånad.

Länsstyrelsen i Jönköpings län anser att från kommitténs utgångspunkt och med den argumentering, som kommittén använt sig av, det varit mest konsekvent om kommittén helt slopat kravet på viss fortlöpande anställning. En liknande mening hyses av *en ledamot av socialstyrelsen* och *två ledamöter av arbetsmarknadskommissionen*.

Socialstyrelsen (majoriteten) anför bland annat följande.

När karenstiden sänkts från 180 till 30 dagar, har socialstyrelsen närmare övervägt möjligheten av att helt slopa kravet på sådan tid beträffande såväl kontrollerade som okontrollerade arbetstagare. I båda fallen skulle dock alltså jämt fordras stipulerade 16 arbetsdagar per månad respektive däremot svarande arbetsmängd. I fråga om den förstnämnda kategorien torde, med den konstruktion semesterlagen har, karenstidens borttagande knappast kunna ifrågasättas. Något annorlunda ställer sig saken beträffande den okontrollerade arbetskraften. Även här fungerar karenstiden visserligen såsom måttstock för en anställnings varaktighet. Då semesterförmånerna emellertid icke, såsom i förra fallet, utmätas efter anställningsmånad utan efter mängden av utfört arbete, synes en karenstid av endast 30 dagar här vara av mera underordnad betydelse än om tiden uppgick till 180 dagar. Det förefaller därför som om karenstidens bibehållande i detta fall skulle vara dikterat mera av en strävan mot enhetlighet och likformighet än av sakligt grundade skäl. Styrelsen anser sig dock för sin del icke kunna överblicka konsekvenserna av att låta karenstiden för okontrollerade arbetstagare helt bortfalla men vill föreslå, att detta göres till föremål för närmare övervägande.

Även *domänstyrelsen* förordar, att för skogsarbetarnas del såsom villkor för semesterrätt uppställas allenast att viss arbetsmängd utförts under viss tidsperiod. Till utveckling av sin ståndpunkt anför domänstyrelsen bland annat följande.

De växlande arbetsförhållanden, varunder skogsarbetet oftast bedrives, ha medfört att någon anställningstid i egentlig mening knappast förekommer i fråga om skogsarbetare. Det är därför ur skogsbrukets synpunkt olämpligt att för okontrollerade arbetare fastställa en viss anställningstid såsom villkor för erhållande av semesterlön. Vilken längd, som än sättes på anställningstiden, uppstå alltid svårigheter att bedöma, huruvida ett avbrott i arbetet skall anses bryta anställningen. Vid tillämpningen av den nuvarande semesterlagen är det på denna punkt, som de flesta svårigheterna och meningsskiljaktigheterna uppstått, och det har icke lyckats att uppställa några enhetliga regler för tillämpningen i detta hänseende.

Det synes styrelsen tillräckligt att såsom krav för erhållande av semesterlön uppställa fordran på en viss arbetskvantitet — mätt i antal dagsförtjänster — under en viss tidsperiod. Arbetet skulle under sådana förhållanden få utföras när som helst under perioden, varigenom man skulle slippa ifrån den svårbedömbara frågan om anställningstid och avbrott i denna. Kravet på utfört arbete sättes lämpligen till sexton dagsförtjänster gånger det antal månader tidsperioden omfattar.

Angående det mått av arbete som bör fordras för semesterrätt anför domänstyrelsen bland annat följande.

Styrelsen anser att endast sådana skogsarbetare, som utföra arbete åt samma arbetsgivare under hela eller större delen av en arbetssäsong, böra komma i åtnjutande av semesterförmåner. Arbets säsongerna i skogen äro i huvudsak dels vintersäsongen, då huvudparten av avverkningarna utföras, dels sommar- och höstsäsongen, då utsynings-, skogsvårds-, diknings- och vägarbeten m. m. ävensom en del huggningsarbeten utföras. Båda dessa perioder ha en längd av minst tre men ofta fyra månader eller mera. Styrelsen har vid övervägandet av frågan om den arbetskvantitet och den tidsperiod, som bör erfordras såsom villkor för erhållande av semesterförmåner, i valet mellan en tidsperiod om tre eller fyra månader, kommit till den uppfattningen, att minimifordringarna härutinnan böra sättas till en arbetskvantitet, motsvarande sextiofyra dagsförtjänster under en tid av högst fyra på varandra följande kalendermånader. Kravet att arbetsförtjänsten skall uppnås under visst antal kalendermånader är dikterat av önskvärdheten av enkelhet i tillämpningen. Styrelsen vill framhålla, att det för en hel del av domänverkets mera fasta arbetare, såsom kronotorpare i Norrland och arrendatorer av skogsjordbruk i mellersta och södra Sverige, kan vara lättare att under sommar- och höstsäsongen uppnå sextiofyra dagsförtjänster under fyra kalendermånader än fyrtioåtta dagsförtjänster under tre kalendermånader, när hänsyn tages till under denna årstid infallande ofta långvariga uppehåll för skördearbete.

Förslaget att anlita postgiroverordningen vid semesterersättnings gäldande betecknas av *länsstyrelsen i Kronobergs län* såsom en smidig anordning för uppsamling av intjänad semesterersättning. Enligt länsstyrelsens uppfattning hade, utan att systemet för nu semesterberättigade arbetstagare i nämnvärd mån förändrats, de korttidsanställda arbetstagarna på lämpligt sätt kunnat komma in under semesterlagens tillämpningsområde. *Länsstyrelsen i Malmöhus län* finner att mot den föreslagna anordningen visserligen kunde göras den erinran, att densamma för såväl det allmänna som de enskilda parterna komme att medföra kostnader och besvär, men anser dock förslaget böra godtagas då, såvitt länsstyrelsen kunde finna, en bättre lösning icke för närvarande erbjöde sig. *Generalpoststyrelsen* ställer sig tveksam till huruvida det ifrågasatta systemet skulle medföra så stora fördelar att dess införande kunde anses önskvärt. Om de erfarenheter, som vunnits i andra länder i vilka semesterersättning utbetalades ungefär vid den tidpunkt som föreslagits, gäve grundad anledning förmoda, att semesterersättningen skulle komma att i regel användas i rekreationssyfte, ville dock generalpoststyrelsen icke avstyrka förslagets genomförande. *Domänstyrelsen* har ingen erinran mot förslaget i denna del under förutsättning att insättning endast behövde ske för sådana arbetstagare, som beräknades icke återkomma i arbete till samma arbetsgivare. Insättning på postgiro av semesterersättning borde vara undantag; regeln borde vara att semesterersättning utbetalades direkt till arbetstagaren efter kvalifikationsårets utgång. *Lands-*

organisationen anser det föreslagna systemet utgöra en välfunnen lösning av ett synnerligen besvärligt problem. Till detta allmänna omdöme borde fogas en reservation för tekniska svårigheter, som i vissa avseenden kunde göra sig gällande i tillämpningen men som nu icke kunde med säkerhet bedömas. Landsorganisationen förutsatte att flertalet sådana svårigheter skulle kunna lösas genom tillämpningsföreskrifter i administrativ väg. Vidare borde undantag från systemet — exempelvis för sjöfolkets del — kunna medgivas av Kungl. Maj:t. För dispens borde icke nödvändigtvis krävas avtal om privat semesterkassasystem.

Kritiken mot systemet med inbetalning av semesterersättning till postgirot kan sammanfattas på följande sätt. Det föreslagna systemet vore rätt komplicerat och skulle medföra en omfattande pappersexercis. Systemet förutsatte en vidlyftig teknisk apparat och torde — bland annat genom bristfälliga uppgifter — komma att giva upphov till missförstånd, förväxlingar och andra svårigheter, varigenom ökade besvär och kostnader uppstode för såväl arbetsgivare som arbetstagare. För arbetstagaren måste systemet te sig såsom ett onödigt förmynderskap och ett underkännande av hans förmåga att själv träffa avgörande i de frågor, vilka i första hand berörde endast honom själv. Särskilt vid enstaka kortvariga anställningar eller vid anställningar av längre varaktighet förefölle det meningslöst att anlita postgirot. Systemet skapade inga garantier för att semesterersättningen komme att i högre grad än med nuvarande ordning användas i rekreationssyfte. Besvär torde i många fall kunna uppstå för att förmå arbetsgivaren att insätta semesterersättning; och systemet torde i praktiken kunna sättas ur kraft med hänsyn till att arbetsgivare, som utbetalade semesterersättning direkt till arbetstagaren, icke härigenom torde drabbas av någon påföljd. Systemet vore vidare lätt att kringgå genom överenskommelse om att löpande kalenderår skulle utgöra kvalifikationsår och semesterns förläggning till uppsägningstid. För sjöfartens del vore systemet över huvud icke möjligt att tillämpa. Av de avstyrkande yttrandena må följande återgivas.

Socialstyrelsen har anfört:

Även med det föreslagna systemet skulle man knappast kunna skapa tillräckliga garantier för att förmånen utnyttjades för rekreation i högre grad än vid nuvarande ordning. Härtill kommer, att detta insättningssystem med all säkerhet skulle bli för alla parter synnerligen tidskrävande och tungrott; de erforderliga blanketterna skulle bli rätt invecklade med uppgifter i vissa fall om på olika år belöpande semesterersättningar. Med kännedom om allmänhetens bristande förmåga att fylla i formulär håller styrelsen för troligt, att en mängd ofullständiga uppgifter skulle inkomma, vilka skulle föranleda avsevärt kompletteringsarbete. I många fall komme arbetsgivaren att underlåta att över huvud taget insätta semesterersättningsbeloppet. Väl förekommer det för närvarande, att arbetsgivaren vägrar utgiva intjänad ersättning vid en anställnings upphörande, men arbetstagaren kan här omedelbart bevaka sin rätt därutinnan. Enligt förslaget skulle ersättningsbeloppet insättas å postgiro inom 8 dagar efter anställningens upphörande. I enlighet därmed

skulle alltså arbetstagaren först sedan han lämnat anställningen äga möjlighet att kontrollera, att han gottskrivits sin fordran. Eventuellt erforderliga justeringar skulle då vara betydligt besvärligare att åstadkomma.

Starka skäl tala sålunda för att bestämmelserna om postgiroinbetalning av semesterersättning utgå ur förslaget. Allmänheten torde på andra vägar kunna förmås att ändamålsenligt utnyttja den ledighet eller ersättning därför, som de lagenliga förmånerna erbjuda. Den i sådant syfte redan bedrivna propagandan torde ytterligare kunna intensifieras.

Arbetsdomstolens ordförande — som finner kommitténs förslag i förevarande del i och för sig innebära en god lösning till undvikande av det invecklade sparkasssystemet — har anfört bland annat följande.

Enligt vad jag erfarit utgör frågan om inkasserandet av semesterersättning redan nu ett stort problem. Mindre arbetsgivare söka i betydande utsträckning undandraga sig att utgiva dylik, och arbetarorganisationerna hava fått påtaga sig besväret med indrivningen. När arbetstagaren icke är organiserad, blir inkasseringsfrågan ytterligare försvårad, och någon annan utväg torde icke stå honom till buds än att anlita advokat eller offentlig rättshjälpsanstalt i den mån sådan finnes. Svårigheterna komma att högst avsevärt ökas genom kommitténs förslag. Nu innebär arbetstagarens blotta närvaro vid slutuppgörelsen ett visst hinder för arbetsgivaren att undandraga sig fullgörandet av sin skyldighet. I fortsättningen, då arbetsgivaren vid slutuppgörelsen kan hänvisa till att ersättningen kommer att av honom insättas på postgirokonto, har han mycket lättare att komma ifrån saken. Erfarenheten från de fack, där man tillämpar ett sparkasssystem, bestyrker detta. Jag har sålunda inhämtat, att den advokat, vilken för fackförbunden inom byggnadsindustrien — där man har en semesterkassa — ombesörjer indrivning av fordringar, som hänföra sig till semesterrätten, har att göra med över 1 000 försumliga arbetsgivare om året med flera tusen fordringsberättigade arbetstagare. I flera hundra fall om året föranledas rättsliga åtgärder. Även om det i detta fall är fråga om semesterlön i allmänhet och icke endast om semesterersättning, visa de anförda siffrorna, att man här har ett problem av högst betydande storleksordning. Kommittén synes icke hava ägnat detta problem någon större uppmärksamhet. Genom de i semesterkassorna använda semesterkorten underlättas dock indrivningen dels på så sätt, att fordringarna i stor utsträckning kunna från början göras till beloppen ostridiga, och dels arbetarorganisationerna automatiskt erhålla underrättelse om att betalning försummats. Motsvarighet härtill saknas enligt förslaget. Enligt min mening bör spørsmålet om indrivningen göras till föremål för en särskild undersökning, innan definitiv ställning tages till förslaget.

I fråga om förhindrande av utbetalning direkt till arbetstagaren synes kommittén mena, att en dylik utbetalning icke skall vara ogiltig så att arbetsgivaren, efter att hava betalat på detta sätt, skulle bli skyldig att utgiva beloppet än en gång genom insättning på postgiro. Denna ståndpunkt är välbetänkt, ty eljest skulle tusentals oerfarna arbetsgivare lockas i en fälla. Kommittén har däremot föreslagit, att avtal om utgivande av semesterersättning direkt till arbetstagaren skall vara ogiltigt. I denna del kan jag icke fatta kommitténs tanke. Det är väl meningslöst att göra avtalet ogiltigt, om likviden blir giltig, och i de ojämförligt flesta fall kan man icke skilja mellan avtal och likvid, eftersom avtalet kommer till stånd just genom

utbetalningen. Bestämmelserna om insättning på postgiro komma på detta sätt icke att omgärdas av någon effektiv sanktion. Kommittén hänvisar till skadeståndet, men eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren oftast hava ett gemensamt intresse av att utbetalningen sker direkt, kan man icke vänta sig, att någon skadeståndstalan kommer att föras. Om man icke vill avstå från sanktion, återstår väl icke någon annan utväg än kriminalisering av direkt utbetalning — även den föga effektiv. Förseelsen bör i så fall ligga under offentlig åtal.

Sveriges redareförening har anfört bland annat följande.

Kommittén synes föga eller ej alls hava beaktat de förhållanden, som äro rådande inom sjömansyrket, och att bestämmelser, som möjligen kunna vara ändamålsenliga för i land anställda, icke alls äro lämpade för sjömansyrkets utöfning. Detta gäller särskilt sjömän, som äro anställda å fartyg, vilka uteslutande gå i trafik mellan främmande länder. Därest en man varit anställd ombord på fartyg, varom här är fråga, under en tid av exempelvis 10 månader och därefter lämnar tjänsten, skulle sålunda enligt förslaget befälhavaren meddela rederiet, hur stor semesterersättning mannen vid tjänstens slut är berättigad till. Rederiet skall härefter i sin tur insätta ersättningen å särskilt postgirokonto här i Sverige. Det kan sålunda dröja avsevärd tid, innan ersättningen kan insättas och kanske lika lång tid, innan mannen därefter utfår ersättningen. Denne har kanske just avmönstrat fartyget i utlandet för att erhålla en tids vila, varvid han är i behov av den honom tillkommande semesterersättningen.

Härutöver får föreningen framhålla, att kommitténs förslag om insättning av semesterersättning å postgirokonto för arbetsgivarna skulle medföra en icke oväsentligt ökad arbetsbörda, och detta gäller särskilt beträffande sjöfartsnäringen med hänsyn såväl därtill, att arbetstagarna här i många fall befinna sig ombord å fartyg, vilka uteslutande gå mellan främmande länder, som på grund av att sjöfolket, särskilt av manskapsklass, synnerligen ofta skiftar fartyg. Det är vidare föreningens uppfattning, att det föreslagna systemet icke heller skulle röna sympati hos de anställda. Föreningen vill här erinra om den mycket starka opposition, som från sjöfolkets sida framkommit mot insättning av viss del av intjänad krigsriskersättning i postsparbanken. I avseende å dessa senare gäller det dock endast föreskrifter, som äro tidsbegränsade, då krigsriskersättningarna komma att avvecklas i samband med krigets upphörande eller någon tid därefter. Föreskrifterna om insättning av semesterersättning skulle däremot bliva av permanent natur.

En fråga, som kommittén helt synes hava bortsett ifrån är, huruvida den semesterersättning utländska sjömän å svenska fartyg äro berättigade till, jämväl skall insättas å postgirokonto här i Sverige. Dessa sjömän kanske aldrig komma att besöka Sverige eller få någon förbindelse med vårt land. Att under sådana omständigheter insätta ersättningen i fråga å konto här i Sverige, måste rubriceras som i hög grad olämpligt. Att från föreskrifterna undantaga enbart utländska sjömän är ej heller lämpligt, då det skulle medföra, att de svenska besättningsmännen skulle anse sig missgynnade genom att de icke, såsom sina utländska kolleger ombord å svenska fartyg, finge uppbära sina förmåner kontant. I vad avser sjöfarten har, såvitt föreningen kan finna, det nu existerande systemet med utbetalning av semesterersättning kontant fungerat på ett tillfredsställande sätt.

Liknande synpunkter ha framförts av *andra sjöfartsorganisationer*.

I några fall, där man motsatt sig postgiroverörelsens anlitande för här avsett ändamål, har ifrågasatts genomförandet av ett system med semesterkassor efter vedertagen typ. Sålunda har *länsstyrelsen i Stockholms län* förklarat att den, i trots av vad kommittén häremot anført, icke kände sig övertygad om omöjligheten av den gällande lagstiftningens kompletterande med ett dylikt system. *Svenska stadsförbundet* uttalar att, därest det icke ansåges lämpligt att arbetsgivaren finge direkt till arbetstagaren utbetala semesterersättning, ett system med semestermärken borde användas, därvid postverket skulle anlitas för distribution och inlösen av semestermärkena. Även *svenska städernas förhandlingsorganisation* anser ett system med semestermärken vara att föredraga framför det föreslagna systemet.

Förslaget att slopa den nuvarande lagens avbrottsregel har — såvitt angår de myndigheter och sammanslutningar, vilka lämnat kommitténs förslag om karenstidens förkortning utan principiell erinran — vunnit anslutning av *arbetsrådet, telegrafstyrelsen, överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Kronobergs, Malmöhus och Norrbottens län, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund och Sveriges läkarförbund*.

Svenska landstingsförbundet, svenska städernas förhandlingsorganisation, kooperativa förbundet och svensk sjuksköterskeförening synas icke ha upptagit förevarande spörsmål till bedömande.

Socialstyrelsen och arbetsmarknadskommissionen ävensom *andra hörda arbetstagersammanslutningar än sjuksköterskeföreningen* ha — under åberopande av den av herrar Adamsson, Jansson och Sölvén gjorda reservationen — avstyrkt förslaget i denna del och förordat att åt regeln gäves den av reservanterna föreslagna lydelsen.

Vattenfallsstyrelsen har, med utgångspunkt från att den nuvarande karenstiden bibehölles oförändrad, föreslagit att avbrottsregeln i princip alltså borde upptagas i lagen men att regeln skulle få sådant innehåll att avbrott i anställningen icke finge inverka på semesterrätten, såframt tiden för avbrottet utgjorde mindre än en femtedel av anställningsperioden närmast före avbrottet. Till stöd härför har anförts, att regeln i sin nuvarande form visat sig svårtillämplig och att en undersökning av arbetsdomstolens domar i detta hänseende visat att arbetsdomstolen i regel bortsett från anställningsavbrott, som utgjort en sjättedel eller mindre del av närmast föregående anställningsperiod, men att domstolen i regel kommit till motsatt resultat i de fall, då avbrottet utgjort en femtedel eller större del av föregående anställningsperiod. Även *järnvägsstyrelsen* har förordat att i lagen preciserades den avbrottstid, som skulle inverka på arbetstagarens rätt till semester.

Föredraganden.

Genom den av 1938 års riksdag antagna, ännu gällande semesterlagen blev ett helt nytt rättsområde underkastat reglering. Redan i samband med lagens tillkomst underströkos svårigheterna att på förhand överblicka en dylik oprövad lagstiftnings konsekvenser i olika hänseenden. Sålunda framhöll föredragande departementschefen, att det väl kunde tänkas att de erfarenheter, som vunnes vid lagens tillämpning, kunde föranleda överväganden om ändringar i vissa hänseenden av lagens regler.

Särskild diskussion föranledde vid lagens tillkomst spörsmålet, huruvida lagen skulle erhålla sådan utformning att även säsongarbetare och andra korttidsanställda arbetstagare bleve delaktiga av lagens förmåner. 1936 års semestersakkunniga ansågo, att något principiellt undantag icke borde uppställas för dessa arbetstagarkategorier, och denna uppfattning i principfrågan delades av föredragande departementschefen. Emellertid ansågs att krav på viss tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare — karenstid — borde uppställas såsom förutsättning för rätt till semester; härigenom kommo givetvis sådana arbetstagare, vilkas anställning var av kortare varaktighet än den fastställda karenstiden, att uteslutas från laglig semesterrätt.

Ganska snart efter lagens ikraftträdande upptogos såväl inom riksdagen som i framställningar till Kungl. Maj:t frågor om ändringar av lagen i olika hänseenden. Sålunda väcktes vid 1942 års riksdag ett flertal motioner, vari yrkades att de korttidsanställda arbetstagarna måtte i lag tillförsäkras semesterrätt. Dessa motioner resulterade i att riksdagen i skrivelse den 20 maj 1942, nr 245, hemställde att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte i samband därmed stående spörsmål.

Den utredning, varom riksdagen sålunda hemställt, har numera verkställts av särskilt tillkallade sakkunniga, 1942 års semesterkommitté. Den av kommittén företagna utredningen har emellertid icke avsett endast nyssberörda spörsmål utan omfattat en allmän översyn av semesterlagen.

Den förebragta utredningen synes mig bestyrka, att en revision av semesterlagstiftningen är av behovet påkallad. Detta gäller främst i fråga om de grundläggande förutsättningarna för semesterrätt. Den nuvarande lagens krav, att arbetstagaren skall ha haft en fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare under 180 dagar för att få rätt till semester, leder otvivelaktigt till att stora grupper arbetstagare, vilka av olika skäl ej kunna uppnå denna karenstid men vilka i ej mindre mån än övriga arbetstagare äro i behov av de förmåner lagen bereder dessa, uteslutas därifrån. Särskilt skogsarbetarna — vilka utgöra ett betydande antal av landets arbetstagare — äro för närvarande så gott som helt avstängda från varje möjlighet att kvalificera sig för rätt till semester. Men även för en mångfald andra arbetstagare är semesterfrågan ännu olöst, och det torde icke kunna antagas att denna fråga avtalsvägen vinner sin generella lösning. Åtgärder till åstad-

kommande av en bättre ordning härutinnan böra därför övervägas. Denna mening delas också av kommittén och ett stort antal av de myndigheter och sammanslutningar som yttrat sig över dess förslag.

Kommittén har efter övervägande av olika i och för sig tänkbara möjligheter att i lag lösa semesterproblemet för de korttidsanställda arbetstagarna stannat för att i princip bibehålla den nuvarande semesterlagens konstruktion och att såsom villkor för semesterrätt fasthålla vid kravet på viss karenstid. Karenstiden har dock föreslagits starkt förkortad eller från 180 till 30 dagar. En sådan förkortning har kommittén ansett möjlig genom att med anlitande av postgirorörelsen tillskapa ett slags hela arbetsmarknaden omfattande semesterkassasystem, avsett att anlitas i de fall då i anledning av anställnings upphörande semesterersättning skall utgå. Tankegången i kommitténs förslag är att genom statens försorg skulle för vederbörande arbetstgares räkning hopsparas av honom i olika — framför allt relativt kortvariga — anställningar intjänad semesterersättning, så att dessa medel på en gång kunde bli tillgängliga för honom, när han skall taga semester.

Kommitténs förslag i förevarande del har tillstyrkts av ett flertal myndigheter och sammanslutningar. Mot förslaget har emellertid också framförts en på sina håll kraftig kritik av skiftande innehåll. Vid sidan av argument, vilka synas sakna erforderlig bärkraft, inrymmer denna kritik vissa synpunkter, vilka förtjäna att beaktas. Jag vill i det följande något närmare beröra vad sålunda framförts; dessförinnan önskar jag emellertid med några ord beröra de principer på vilka semesterlagstiftningen vilar.

Semesterlagen bygger på den grundtanken att det ur olika synpunkter är ett samhälleligt intresse att skydda arbetstagarnas hälsa, både i kroppsligt och i andligt hänseende. I sådant syfte vill semesterlagen bereda arbetstagarna tillfälle till viss tids ledighet, under vilken de ha möjlighet att utan minskning i sina inkomster söka behövlig rekreation. Enligt den nuvarande lagen förvandlas emellertid understundom semesterrätten till en rätt till penningersättning. Syftet med denna ersättning är icke att tillförsäkra arbetstagaren ett tillskott till lönen, utan meningen med densamma är i stället att göra det möjligt för arbetstagaren att förskaffa sig samma rekreation som om den intjänade semesterförmånen skulle utgått i form av ledighet. En utvidgning av lagens tillämpningsområde till korttidsanställda kommer utan tvivel att leda till en ökning av de fall, då arbetstagaren icke erhåller semester in natura utan i stället en penningersättning. Vilka garantier som än uppställas för att denna ersättning användes för det avsedda ändamålet, torde man kunna utgå ifrån att detta icke alltid blir händelsen. Även om lagens huvudsyfte icke uppnås i dylikt fall, anser jag att lagen jämväl därvidlag har en viktig uppgift att fylla. Genom densamma tillgodoses nämligen i viss mån kravet på social rättvisa. Vid vanligt betraktelsesätt måste det framstå såsom naturligt och skäligt att varje arbetstagare genom sitt arbete intjänar icke endast lön utan även semester eller

ersättning därför. Att helt bortse från dessa psykologiska faktorer kan ej vara lyckligt.

För att därefter övergå till de särskilda punkterna i den mot semesterkommitténs förslag riktade kritiken, vill jag till en början — i anslutning till det tidigare anförda — understryka att jag ej kan dela deras mening, som anse att endast arbetstagare i längre fortlöpande anställning skulle ha behov av semester. Jag ansluter mig helt till kommitténs uttalande, att en arbetstagare, som under viss tid utfört arbete åt skilda arbetsgivare, har lika stort behov av vila som den arbetstagare, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samma arbetsgivare. Arbetet, ej anställningen som sådan, bör vara avgörande för uppkomsten av semesterrätt. I vissa yttranden har gjorts gällande, att en arbetstagare, som icke hade längre fortlöpande anställning utan arbetade i mera kortvariga perioder, ej skulle vara i behov av någon lagstadgad semesterrätt, därför att han mellan arbetsperioderna finge nödig avkoppling. Vidare har anförts, att arbetslönen för säsongarbetarna vore beräknad med hänsyn till arbetets kortvariga karaktär och högre än för andra arbetstagare samt att säsongarbetarna därigenom erhöle kompensation för utebliven semester. Dylika betraktelsesätt torde dock icke vara riktiga. Det synes mig ligga i öppen dag, att de påtvingna uppehållen i arbetet icke kunna ersätta en verklig semesterledighet. Och för det alldeles överväldigande flertalet korttidsanställda kan arbetslönen icke anses så avpassad, att den innesluter möjlighet för dem att taga semester i vanlig mening.

I en del yttranden har mot förslaget den invändningen framställts, att en mera avsevärd förkortning av den nuvarande karenstiden skulle, till skada för landets näringsliv, medverka till att öka omsättningen av arbetskraft på arbetsmarknaden. Därest den nuvarande semesterlagen skulle bidragit till att fastare binda arbetstagaren vid arbetsgivarens företag, torde dock denna omständighet i förevarande sammanhang få anses ovidkommande. Det synes mig för övrigt föga troligt, att rätten till semesterersättning skulle spela någon mera betydande roll för en arbetstagare, för vilken fråga uppkommer att sluta anställningen.

Mot kommitténs förslag om nedsättning av karenstiden har vidare invänts att förslaget, om det upphöjdes till lag, skulle komma att medföra stora svårigheter bland annat inom skogsbruket och betskötseln. Enahanda anmärkning framfördes mot 1936 års semestersakkunnigas förslag till semesterlag och var ett avgörande skäl till att karenstiden då utsträcktes från föreslagna fyra månader till 180 dagar. Kommittén har emellertid efter undersökning funnit att de vid den nuvarande lagens tillkomst uttalade farhågor i nämnda hänseende icke besannats. Att svårigheterna icke haft de proportioner, som vid lagens tillkomst befarades från skogligt arbetsgivarhåll, är även min uppfattning. De påtalade olägenheterna torde närmast sammanhänga med den kontroll som kan fordras för bedömande av arbets-

tagarnas semesterrätt, särskilt svårigheten att avgöra om ett fortlöpande anställningsförhållande kan anses ha förelegat och i vad mån uppehåll i arbetet skall inverka på arbetstagarens rätt till semester. Såsom jag i det följande kommer att närmare visa, synes det emellertid vara möjligt att — utan att ett semesterkassasystem i teknisk mening införes — helt frånfalla kravet på någon tids sammanhängande anställning och såsom villkor för semesterrätt blott fordra visst utfört arbete.

Enligt kommittéförslaget skulle en viss grupp korttidsanställda arbetare, nämligen stuveriarbetare och andra arbetstagare som användas endast för en eller ett par dagar åt gången (intermittent anställning), icke heller i fortsättningen erhålla någon semesterförmån. Det synes mig icke tillfredsställande att semesterfrågan för denna grupp lämnas olöst. Jag har redan tidigare tillkännagivit såsom min åsikt, att en arbetstagare, som under viss tid utfört arbete åt skilda arbetsgivare, bör ha lika stor rätt till semester som en arbetstagare, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samme arbetsgivare. Av liknande skäl synes det mig att man icke bör göra någon skillnad mellan å ena sidan en arbetstagare, som under viss tid haft fortlöpande anställning hos en arbetsgivare, och å andra sidan en arbetstagare, som under samma tid i enahanda omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning, ehuru det avtalsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och sistnämnde arbetstagare icke kunnat betecknas såsom en sammanhängande anställning. Mot semesterrättens utsträckning till särskilt stuveriarbetarna har gjorts gällande, att oöverstigliga praktiska svårigheter skulle uppstå vid lagens tillämpning å dem. Det förefaller mig dock som om ifrågasvarande arbete skulle kunna så organiseras att de befarade svårigheterna väsentligen reducerades. I vart fall torde svårigheterna icke vara så betydande, att de böra betraktas såsom ett avgörande hinder mot semesterrättens utsträckning till dylika anställningsförhållanden. Då, såsom av det följande lär framgå, kravet på viss anställningstid för rätt till semester torde kunna eftergivnas, bortfaller det tekniska hinder som därutinnan mött mot att medgiva de intermittenta arbetstagarna semesterförmåner.

En utsträckning av semesterrätten till att avse även de korttidsanställda arbetstagarna kommer tveksutan att medföra ökade kostnader för arbetsgivarna, och från en del håll ha uttalats farhågor för att en dylik utsträckning — särskilt med hänsyn till rådande tidsläge — skulle få menliga inverknings på näringslivet som följd. För egen del kan jag ansluta mig till vad kommittén uttalat därom att kostnadsökningen icke kan bli av den storlek, att den bör stå hindrande i vägen för utsträckningen av semesterlagens tillämpningsområde till att omfatta även de korttidsanställda. Jag vill i detta sammanhang icke underlåta att nämna, att semesterfrågan för de korttidsanställda arbetstagarna redan vunnit sin lösning i Danmark och Finland. Stora delar av vårt näringsliv komma icke alls eller endast i obetydlig mån att beröras av den här föreslagna regleringen. Kostnadsökningen kom-

mer nämligen till övervägande delen att falla på sådana områden av näringslivet, där den nuvarande semesterlagen icke medfört några allmänna ekonomiska förpliktelser för arbetsgivarna. Jag saknar anledning till annat antagande än att förhållandena även inom dessa områden äro sådana, att produktionen där kan bära samma semesterkostnader som inom övriga områden. Tillräckliga skäl att härvidlag ställa sjöfartsnäringsen i undantagsställning synas mig icke föreligga.

Såsom jag i det föregående antytt har jag funnit mig böra förorda, att kravet på viss karenstid helt slopas. Enligt min mening tala åtskilliga omständigheter därför. Till en början vill jag erinra om att en sådan lösning helt överensstämmer med den principiella grundsyn på semesterrätten, som kommittén anlagt och till vilken jag anslutit mig, nämligen att omfattningen av det utav arbetstagaren utförda arbetet och ej anställningen som sådan bör vara utslagsgivande för semesterfrågan. Skall lagen jämväl i fortsättningen byggas på principen om viss karenstid såsom förutsättning för semesterrätt, måste — såsom kommittén ock funnit — denna karenstid vara jämförelsevis snävt tillmätt, enär inom betydande områden där säsongarbete förekommer arbetsperioderna äro så kortvariga, att en längre karenstid skulle utestänga arbetstagarna från laglig semesterrätt. Karenstiden blir emellertid då icke något uttryck för den tid, efter vilken arbetstagaren skäligen bör ha anspråk på semester, utan dess betydelse blir, såsom från olika håll påpekats, närmast av teknisk art.

Även av praktiska skäl är det fördelaktigt att semesterrätten icke knytes till viss karenstid. Härutinnan må särskilt pekas på de svårigheter, som uppstå när det gäller att avgöra, huruvida en arbetstagare under viss tid haft sammanhängande anställning, d. v. s. fortlöpande stått till arbetsgivarens förfogande, eller om avbrott i anställningen förekommit. Gränsdragningen mellan en intermittent anställning och en anställning av fortlöpande beskaffenhet kan, såsom framgår av vad arbetsdomstolens ordförande yttrat, ofta vara förenad med vanskligheter. I kravet på en sammanhängande anställningstid ligger nämligen ej en fordran på att arbetstagaren under tiden i fråga kontinuerligt varit i arbete. Av olika skäl kan en arbetstagare under längre eller kortare perioder vara frånvarande från arbetet utan att anställningsförhållandet därigenom brytes. Så är främst fallet då arbetstagaren av en eller annan anledning blivit permitterad. Givet är att det stundom måste vara svårt att avgöra, huruvida en anställning kan anses ha fortlöpt, oaktat några prestationer enligt arbetsavtalet icke fullgjorts från någondera sidan. Särskilt gäller detta, då vid minskad tillgång på arbete fråga uppstår huruvida en arbetstagare skall anses ha blivit entledigad — i vilket fall anställningsförhållandet avbrutits — eller endast permitterad. Mången gång torde det kunna vara beroende på rena tillfälligheten huruvida det ena eller andra är fallet. Vidare uppkommer frågan huruvida man,

i händelse av avbrott i anställningen, kan bortse därifrån. Det nu anförda gäller såväl okontrollerade som övriga arbetstagare. Vad särskilt skogsarbetare och andra okontrollerade arbetstagare angår torde det — såsom jag tidigare berört — ligga i sakens natur att bedömningen av frågan, huruvida viss anställningsperiod föreligger för dem, måste medföra vissa besvärigheter med hänsyn till de förhållanden varunder de utföra arbetet. Frågorna om anställningstidens beräkning och om inverkan av ett uppehåll i arbetet på arbetstagarens rätt till semester torde ha varit de spörsmål som under den nuvarande semesterlagens giltighetstid föranlett de flesta tvistigheterna; och även inom arbetsdomstolen ha på dessa punkter meningarna ofta brutit sig.

Därest, i enlighet med mitt förslag, karenstiden helt slopas, torde — för alla arbetstagare som stå under arbetsgivarens kontroll — huvudregeln för uppkomst av rätt till semester böra bli att arbetstagaren på grund av det arbete, som han under ett kalenderår (kvalifikationsår) utför för arbetsgivarens räkning, äger av denne åtnjuta semester under följande kalenderår. Såsom kvalifikationsår bör efter överenskommelse kunna gälla annan period av motsvarande längd. Semester torde — i likhet med vad nu gäller — böra utgå med en dag för varje sådan kalendermånad under kvalifikationsåret, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 16 dagar. I lagen bör, liksom hittills, finnas en föreskrift, att arbetstagare, vars anställning upphör innan han åtnjutit honom tillkommande semester, skall erhålla penningersättning för den uteblivna semestern (semesterersättning).

Skyldigheten för arbetsgivaren att bereda arbetstagaren semester in natura torde såsom för närvarande endast böra avse sådan semester, som en hos arbetsgivaren anställd arbetstagare intjänat under pågående anställning hos arbetsgivaren. Under sådana förhållanden kan med visst fog göras gällande, att de intermittenta arbetstagarna icke borde i lagen tillförsäkras rätt till semester utan enbart till en ekonomisk förmån. Häremot vill jag allenast erinra om de lagtekniska svårigheter, som äro förknippade med en gränsdragning mellan arbetstagare med och utan fortlöpande anställning. Nackdelarna av dubbelregler äro vidare uppenbara. I praktiken torde emellertid semesterförmånen för de intermittenta arbetstagarna — liksom över huvud för de korttidsanställda — i allmänhet komma att utgå i form av semesterersättning.

I detta sammanhang vill jag anmärka att viss grund givetvis finnes för den meningen, att en fristående kortvarig anställningsperiod — såsom exempelvis ett enstaka kortare vikariat under året — icke i och för sig medför att behov av semester uppkommer för arbetstagaren. Genom den av mig förordade lösningen komma även dylika fall att hänföras under lagen. Såsom kommittén framhållit läser det icke vara tekniskt möjligt att frånskilja

dem från de typiska fallen av på varandra följande korttidsanställningar. Isolerade kortvariga anställningsperioder torde dock vara relativt sällsynta. Den överväldigande majoriteten av vårt lands arbetstagare arbetar nämligen, såsom kommittén även understrukit, under så gott som hela året för sitt uppehälle. Med hänsyn till dessa förhållanden synes den här ifrågavarande konsekvensen av att de korttidsanställda medgivas semesterrätt icke vara ägnad att väcka alltför stora betänkligheter.

Kommitténs förslag, att semesterersättning icke skall utbetalas direkt till arbetstagaren, då denne slutar anställningen, utan i stället av arbetsgivaren insättas å ett särskilt postgirokonto, har rönt starkt motstånd i åtskilliga avgivna yttranden. Även om systemet i och för sig måste anses som en god lösning och även om nackdelarna med detsamma i vissa yttranden väsentligen överdrivits, lär dock den föreslagna anordningen — för vars upprätthållande torde erfordras påföljd av något slag — kunna vålla irritation och på många håll uppfattas såsom onödig eller olämplig. Det synes med fog kunna betvivlas, att fördelarna med en sådan anordning verkligen komme att uppväga det besvär, som skulle följa därmed. Ej heller lämnar systemet några säkra garantier för att semesterersättningen komme att användas för avsett ändamål. Jag har även övervägt möjligheten att låta ett semesterkasssystem av hittills vedertagen typ obligatoriskt vinna tillämpning, eventuellt endast inom vissa områden av arbetsmarknaden. På sätt kommittén närmare utvecklat skulle emellertid även ett dylikt semesterkasssystem bli behäftat med väsentliga olägenheter.

Det synes mig i betraktande härav böra förordas, att semesterersättning även i fortsättningen utbetalas direkt till arbetstagaren i samband med att dennes anställning upphör. Påpekas må, att semesteridén numera torde ha så allmänt trängt igenom, att även de korttidsanställda arbetstagarna som regel kunna antagas komma att på avsett och för dem ändamålsenligt sätt utnyttja de förmåner, lagen vill tillförsäkra dem. Vidare vill jag här framhålla, att hinder självfallet icke möter för de organiserade parterna på arbetsmarknaden att avtalsvis genomföra privata semesterkasssystem. Det kan tvärtom synas lämpligt att så sker. Dylika system ha den fördelen att de möjliggöra en smidig anpassning efter växlande situationer och omständigheter. De särskilda semesterkassor, som för närvarande finnas inom vissa yrkesområden, böra kunna bestå även i fortsättningen. Givetvis få dock arbetstagarna enligt de för dessa kassor gällande reglerna icke bli sämre ställda än om lagens bestämmelser skolat tillämpas.

Enligt den nuvarande lagen utbetalas semesterersättning i samband med att arbetstagarens anställning upphör. I och med att kravet på viss tids anställning uppgives, måste nya regler uppställas i fråga om utbetalningen av semesterersättningen. Hur dessa nya bestämmelser böra utformas, är ingalunda utan vidare givet. Ur olika synpunkter skulle det vara en fördel,

om det rättsförhållande, som uppkom när arbetsgivaren anställde arbetstagaren, kunde helt avvecklas så fort arbetstagaren slutfört arbetet och hans anställning upphör. För arbetstagare med intermittent arbete äro emellertid de särskilda anställningsperioderna av mycket kort varaktighet, och för sådana fall lämpar det sig icke med en föreskrift att semesterersättningen skall utbetalas vid anställningens upphörande. I och för sig synes det tänkbart att för de intermittenta arbetstagarna låta utbetalningen av semesterersättningen ske exempelvis per månad eller vid kvalifikationsårets utgång. Även andra möjligheter stå till buds. För egen del anser jag starka skäl tala för att man söker sig fram till en gemensam huvudregel, som täcker samtliga fall, oberoende av anställningsförhållandets varaktighet. En sådan regel kan lämpligen givas det innehållet att semesterersättning skall utbetalas senast inom en vecka efter utgången av det kalenderkvartal, under vilket anställningen upphör. Något hinder för att semesterersättningen utbetalas tidigare — exempelvis i samband med den slutlikvid som sker vid avtalsförhållandets upphörande — bör naturligen icke föreligga. För arbetstagare, som slutar en fortlöpande anställning av ej alltför kort varaktighet, kan det dock synas naturligt att semesterersättningen erlägges vid anställningsförhållandets upphörande. I det fall att anställningen varat förslagsvis tre månader torde därför lagen böra inrymma en hjälpregel, som giver arbetstagaren rätt att påfordra att få semesterersättningen till sig utbetalad, när anställningsförhållandet upphör.

Liksom kommittén anser jag att hemarbetare, skogsarbetare och andra okontrollerade arbetstagare såsom för närvarande böra i lagen tillförsäkras rätt enbart till semesterlön, alltså icke till semesterledighet. Såsom villkor för rätt till semesterlön bör fordras, att arbetstagaren under viss tidrymd genom arbete för arbetsgivarens räkning uppnått en sammanlagd arbetsinkomst av viss storlek. Hur de närmare reglerna därvidlag böra utformas har varit föremål för delade meningar. Vid övervägande av denna fråga har jag, i likhet med kommittén, stannat för en bestämmelse, enligt vilken den erforderliga arbetsinkomsten bör utgöra minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Denna arbetsinkomst anser jag böra ha förvärvats under ett kalenderkvartal. En okontrollerad arbetstagare, som genom arbete för en arbetsgivares räkning under ett kalenderkvartal uppnått nyssnämnda arbetsinkomst, bör bli berättigad till semesterlön med fyra procent av den under kvartalet intjänade lönen. För sådana kalenderkvartal, under vilka arbetstagaren icke uppnått nämnda arbetsinkomst, kommer han alltså icke att förvärva någon semesterförmån. Jag är väl medveten om att den av mig sålunda förordade regeln med kalenderkvartalet såsom tidsnorm kan medföra vissa ojämnheter samt — då de okontrollerade arbetstagarna regelmässigt arbeta mot ackordsbetalning — jämväl besvärigheter vid den avmätning av

arbetet som måste ske vid kvartalsskiftena. Att helt undvika ojämnheter torde emellertid icke vara möjligt. Vad särskilt skogsarbetarna beträffar synas de angivna besvärigheterna av domänstyrelsens yttrande att döma kunna övervinnas. Vidare vill jag framhålla, att den av mig nu föreslagna anordningen har den fördelen med sig, att de förut av mig förordade — i samband med behandlingen av semesterfrågan för de kontrollerade arbetstagarna omnämnda — föreskrifterna om gäldandet av semesterersättningen kunna göras tillämpliga även för de okontrollerade arbetstagarna.

Vid den av mig föreslagna lösningen blir regeln, att avbrott i anställningen icke må inverka på semesterrätten såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt, överflödigt och kan utgå ur lagen.

Semester för arbete som utgör bisyssla.

Gällande rätt.

Enligt den nuvarande semesterlagen förvärfvas ej semester i anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

Semesterkommitténs förslag.

I sitt betänkande framhåller kommittén, att genom den gällande lagens formulering den som hade exempelvis någon eller några timmars dagligt städningsarbete eller hade anställning som tidningsbud kunde intjäna semester i sådan anställning om vederbörande icke hade annan anställning. Där emot kunde en arbetstagare, som samtidigt hade flera anställningar, av vilka ingen kunde betecknas såsom den huvudsakliga, icke förvärva rätt till semester i någon av dem. Men om den ena anställningen dominerade, medförde den semesterrätt.

Kommittén föreslår, att även *b i s y s s l a* skall kunna grunda rätt till semester. De överväganden, som lett fram till kommitténs förslag i denna del, framställas i betänkandet sålunda:

Det kan anses föga rimligt, att en arbetstagare skall förlora all semester rätt endast därför att han skaffar sig flera likvärdiga sysselsättningar. En arbetstagare med flera sysselsättningar är tydligen i större behov av semester än om han skulle inneha endast en av anställningarna. Vidare måste sägas, att regeln kan medföra ett mindre rättvist resultat olika arbetsgivare emellan. Den ene arbetsgivaren kan bli skyldig att ge en anställd semester, medan en annan arbetsgivare icke behöver göra detta, trots att anställningsförhållandena för arbetsgivarnas del kunna vara fullt analoga. Det ter sig mindre följdriktigt, att frågan om skyldighet för arbetsgivaren att bereda icke hel-

tidsanställd arbetstagare semester blir beroende av om arbetstagaren samtidigt förskaffar sig annat arbete eller ej.

Anledningen till att lagen i förevarande hänseende erhållit sin nuvarande utformning torde vara en önskan att låta även sådana arbetstagare förvärva semesterrätt, vilka endast någon kortare tid dagligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning. Kommittén kan ansluta sig till vad departementschefen uttalat därom, att också dylika arbetstagare böra få tillfälle att årligen komma bort från den dagliga miljön under någon tid. Även för den som utför arbete endast under några få av dagens timmar kan föreligga ett behov att under en tid få helt koppla av från det dagliga förvärvsarbetet. Om man emellertid ställer sig på denna standpunkt, synes det för frågan om uppkomsten av semesterrätt böra vara likgiltigt, huruvida vederbörande i övrigt utför lönearbete eller ej. Att en person försörjer sig genom flera samtidiga anställningar bör icke hindra uppkomsten av semesterrätt. Varje anställning som gör skäl för namnet bör därför kunna kvalificera vederbörande till semesterrätt, och en arbetstagare som samtidigt innehar flera anställningar bör kunna förvärva semesterrätt i varje anställning. Inom samhället finnas åtskilliga sysslor, som äro av sådan beskaffenhet, att de kunna fullgöras utan att dagens samtliga arbetstimmar behöva tillsättas. Av naturliga skäl måste även dessa sysslor fullgöras. De kunna emellertid i allmänhet icke lämna vederbörande hel försörjning utan måste därför förenas med annat arbete, vare sig detta nu är egen förvärvsverksamhet, annan anställning eller hushållsarbete i hemmet.

I fråga om städningspersonalen vid de statliga myndigheterna och institutionerna har man redan medgivit en utsträckning av semesterrätten. Statens tjänstemän åtnjuta semester även för bisyssla. En person, som har deltidarbete i statens tjänst, torde nämligen förvärva semesterrätt i denna anställning, även om han har en annan huvudanställning — statlig, kommunal eller enskild — vari han jämväl erhåller semester.

Semesterlagstiftningen i de övriga nordiska länderna upptager ej några undantagsbestämmelser beträffande bisyssla. I ett cirkulär från det danska socialministeriet har direkt utsagts, att semesterrätt kan samtidigt förvärfvas i olika anställningar och att en arbetstagare, som arbetar hos olika arbetsgivare, skall — oavsett om sysselsättningarna äro sidoordnade eller uppdelade i huvudsyssla och bisyssla — kunna förvärva semesterrätt hos samtliga arbetsgivare i enlighet med lagens allmänna regler.

Kommittén anser, att det givetvis är av stor vikt, att en arbetstagare, som förvärvat semesterrätt i flera samtidiga anställningar, blir i tillfälle att på en gång åtnjuta semester i de olika anställningarna samt anför i anslutning härtill bland annat följande.

Först när arbetstagaren kan göra sig helt fri från det dagliga arbetet blir han i stånd att fullt tillgodogöra sig den vila och den rekreation som semestern är avsedd att skänka. Enligt gällande semesterlag är det emellertid arbetsgivaren, som äger bestämma när semestern skall utgå. Göres härutinnan icke någon ändring, skulle arbetstagare, som samtidigt har flera anställningar, kunna få finna sig i att åtnjuta semester i varje anställning var för sig. Fråga uppkommer därför om vidtagande av viss begränsning i arbetsgivarens nämnda bestämmanderätt i fall där arbetstagaren samtidigt har anställning hos annan arbetsgivare. Den anordning, som härvid närmast

skulle kunna sättas i fråga, vore införande av skyldighet för sådana arbetsgivare, som samtidigt hade viss arbetstagare i sin tjänst, att gemensamt bestämman om förläggningen av dennes semester. Kunde arbetsgivarna härutinnan icke enas, finge väl, där särskilda skäl ej förelåge att tillägga en av arbetsgivarna bestämmanderätten, frågan hänskjutas till avgörande av utomstående person eller eventuellt en viss myndighet. Fall, där skäl kunde föreligga att tillägga en av arbetsgivarna bestämmanderätten, vore sådana, i vilka en av anställningarna kunde betraktas som arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning eller ock haft längre varaktighet än de övriga. Emellertid finner kommittén starka betänkligheter möta mot införande av sådana anordningar som här antytts. Särskilt synes det föga tilltalande, att en arbetsgivare kan bli tvingad förlägga arbetstagarens semester till en för arbetsgivaren olämplig tidpunkt. Skulle dessutom i vissa fall arbetstagarens huvudanställning bli den i förevarande hänseende bestämmande, står man åter inför svårigheten att draga gränsen mellan huvudsyssla och bisyssla. Kommittén anser sig därför i detta sammanhang icke böra föreslå ändring av de nuvarande bestämmelserna om semesterns förläggning. Kommittén vill emellertid understryka, att det icke annat än i undantagsfall bör få förekomma, att semester i samtidiga anställningar åtnjutes vid olika tidpunkter. Med god vilja hos de berörda parterna synes arbetstagarens intresse att erhålla semester vid samma tid kunna tillgodoses utan lagändring.

Arbetstagare, som har två samtidiga anställningar inom samma yrke men får sin semester i de båda anställningarna förlagd till olika tider, bör givetvis vara oförhindrad att, under det semester åtnjutes i den ena anställningen, i vanlig ordning fullgöra de med den andra anställningen förenade sysslorna. Däremot bör arbetstagaren icke få utnyttja den vunna ledigheten i en anställning till ökat arbete på annat håll. Vad nu anförts har synts kommittén böra föranleda en modifikation av det nu gällande stadgandet, att arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, mister rätten till lön under semestern. Arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semester åtnjutes innehar annan anställning inom sitt yrke, bör förklaras vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i sistnämnda anställning som ej går utöver det vanliga.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag att semesterrätt må kunna förvärfvas i anställning, som har karaktär av bisyssla, har tillstyrkts eller lämnats utan erinran i *flertalet* avgivna yttranden.

Förslaget har avstyrkts allenast av *Västergötlands och norra Hallands handelskammare, handelns arbetsgivareorganisation, bankernas förhandlingsorganisation, Sveriges fastighetsägares arbetsgivareförbund, svenska lantarbetsgivareföreningen och Sveriges redareförening. Jämväl generalpoststyrelsen, svenska landskommunernas förbund samt en reservant inom arbetsmarknadskommissionen* ha emellertid anført vissa betänkligheter mot detta förslag.

Handelns arbetsgivareorganisation och bankernas förhandlingsorganisation framhålla, att i fråga om bisyssla rekreationssynpunkten icke kunde tillmätas tillnärmelsevis samma betydelse för semesterfrågans bedömande

som vid huvudsyssla. Det vitsordades dock, att den nuvarande lagens formulering medförde vissa icke önskvärda konsekvenser. Dessa borde emellertid kunna avhjälpas utan att den av kommittén föreslagna linjen därigenom biträdades. — Inom såväl försäkringsbranschen som handeln vore ett betydande antal personer verksamma i olika biförtjänstupdrag (fritidsombud, agenter med flera). Enligt organisationernas uppfattning kunde dessa personer icke anses såsom arbetstagare i semesterlagens mening utan måste betraktas som självständiga företagare. Det skulle också framstå som synnerligen oegentligt, därest nämnda uppdragstagares fritidsverksamhet skulle kunna konstituera semesteranspråk.

Sveriges fastighetsägares arbetsgivareförbund påpekar, att enligt det mellan förbundet och svenska fastighetsarbetareförbundet gällande kollektivavtalet för deltidсанställda fastighetsarbetare semesterrätt kunde förvärfvas även i bisyssla. Det hade emellertid vid avtalets tillämpning visat sig, att arbetstagarna i stor utsträckning begärde att få utbyta semestern mot kontant ersättning för att dymedelst ernå ett tillskott i sina inkomster. Erfarenheten gäve således belägg för, att dessa arbetstagare i betydande omfattning icke ansåge sig äga behov av semester. — Rekreationstanken förfuskades genom den föreslagna rätten för arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semester åtnjötes innehade annan anställning, att under semestern utföra sådant arbete i sistnämnda anställning som ej ginge utöver det vanliga. Det måste vara ett oavvisligt krav, att arbetstagaren verkligen använde semestern för att skaffa sig rekreation. I motsatt fall erhöles arbetsgivaren icke den nytta i form av förstärkt eller bibehållen arbetsförmåga hos arbetstagaren, som semestern vore avsedd att medföra och vartill arbetsgivaren lämnat ekonomiskt bidrag.

Svenska lantarbetsgivareföreningen har anfört bland annat följande.

Svårigheterna för flera arbetsgivare att bereda en gemensam arbetstagare semester vid samma tid giva vid handen, att kommitténs förslag härutinnan icke är lämpligt. Det kommer att leda till stora praktiska svårigheter. Om fyra, fem familjer utnyttja en och samma städhjälp och detta till äventyrs i sådan utsträckning, att samtliga anställningarna skulle medföra rätt till semester, är det ej givet, att samtliga arbetsgivare kunna anvisa semester samtidigt. Man kommer ej ifrån att den, som innehar flera anställningar, intager en i viss mån friare ställning än den, som uteslutande är sysselsatt i en anställning. I mångt och mycket intager en arbetstagare med flera anställningar en ställning, som påminner om den, en självständig företagare har. Resultatet komme att bli att semesterersättningen i stor utsträckning kommer att utgöra blott och bart lönefyllnad.

Generalpoststyrelsen har pekat på svårigheterna att anskaffa vikarie för deltidсанställd arbetstagare samt härom anfört bland annat följande.

Med stöd av nu gällande bestämmelser om bisyssla har generalpoststyrelsen ansett semesterrätt i regel icke tillkomma arbetstagare, vars åtagande icke kräver en arbetstid uppgående till ungefär hälften av normal arbetstid.

Härigenom ha följande kategorier anställningstagare i regel icke åtnjutit semesterrätt: föreståndare för mindre poststationer, postombud, lant- och lådbrevbärare å kortare linjer, tidningsutdelare, lösväskbefordrare, post- och brevbararbiträden med kortare tjänstgöringstid. För ett stort antal av dessa arbetstagare är åtagandet en ren bisyssla, som upptager vederbörandes tid under några timmar per söckendag. Samtliga förenämnda kategorier skulle, om lagen får den föreslagna utformningen, erhålla semesterrätt. Förutom den merkostnad, som detta skulle föra med sig, inställa sig även svårigheter med anskaffande av vikarier. Det har redan nu, ehuru semester medgivits endast arbetstagare med längre anställningstid och till följd därav även relativt god avlöning, visat sig svårt att i vissa fall anskaffa vikarie under ledigheter. I ett trafikverk som postverket måste för postbefordringens normala gång vid ledighet för anställningstagare vikarie alltid insättas hur litet vederbörandes åtagande än må vara. Att för en befattningshavare, vars åtagande är en ren bisyssla med relativt låg ersättning, anskaffa vikarie för vilken uppdraget likaledes kan lämpa sig såsom bisyssla, är mången gång svårt. Om vikarie icke kan anskaffas å orten, skulle det, om det över huvud taget vore möjligt att sända vikarie från annan ort, medföra orimliga konsekvenser.

Generalpoststyrelsen har vidare framhållit, att slopandet av kravet på viss kvantitet utfört arbete för erhållande av semesterrätt kunde medföra vissa oformligheter. På grund av regeln om 16 dagars arbete per kalendermånad skulle exempelvis en lantbrevbärare, som fullgjorde lantbrevbäring tre dagar i veckan, icke erhålla semesterrätt även om arbetstiden uppginge till 7—8 timmar per tur eller 20—25 timmar per vecka, men en bisyssla med några timmars arbetstid per söckendag, eller eventuellt endast fyra dagar i veckan, skulle medföra semesterrätt. Okontrollerad arbetstagare bleve icke berättigad till semesterlön förrän efter fullgörandet av en viss kvantitet arbete. Det torde icke vara oskäligt, att något motsvarande minimikrav på fullgjort arbete infördes även beträffande rätten till semester.

Svenska landskommunernas förbund — som i princip icke har något att erinra mot att även en bisyssla skall berättiga innehavaren till semester — har ifrågasatt, huruvida icke en lagändring i förevarande hänseende finge som följd att jämväl kommunala förtroendemän bleve berättigade till semester. Förbundet hävdade, att semesterlagen icke borde göras tillämplig på kommunala förtroendemän.

En *reservant inom arbetsmarknadskommissionen* har framhållit att förslaget i denna del syntes komma att innebära, att semesterrätt även kunde förvärfvas av timlärare vid kommunala skolor. Timlärare vid exempelvis anstalter för yrkesundervisning vore ofta lärare, som i sin ordinarie och huvudsakliga sysselsättning åtnjöte ferier, eller befattningshavare i företag inom industri eller handel, vilka i denna egenskap åtnjöte semester. För tillgodoseende av vederbörandes behov av rekreation saknade således semesterrätts förvärvande i bisysslan som timlärare betydelse. Med hänsyn till undervisningens lämpliga bedrivande kunde en timlärares tjänstgöring behöva för-

läggas så, att han undervisade exempelvis en timme per dag under fyra dagar i veckan; i sådant fall inträdde enligt förslaget semesterrätt. Ordna des åter undervisningen så, att dessa fyra veckotimmar förlades till två eller tre dagar i veckan, bortfö lle nämnda rätt. Det syntes kunna ifrågasättas, huruvida icke förslaget borde omarbetas för undvikande av angivna konsekvenser.

Beträffande frågan om uttagandet av semester vid flera sam tidiga an ställningar har *svenska lantarbetareförbundet* ifrågasatt, huruvida icke i lagtexten borde införas en tvingande bestämmelse av den innebörd, att arbetstagare med flera dylika an ställningar garanterades semesterledighet från de olika an ställningarna under samma tidrymd. En semesterledighet, som innebure att varje dag endast vore delvis fri från arbete, kunde knappast räknas som semesterledighet i ordets rätta bemärkelse och strede mot de allmänna synpunkterna om semesterns betydelse ur rekreationssynpunkt. Det syntes också utomordentligt svårt att utöva kontroll på att en arbetstagare, som hade flera bisysslor inom samma yrke, verkligen begränsade sig till det kvantum arbete, som en bisyssla omfattade, samtidigt med att semester åtnjötes för den andra bisysslan inom samma yrkesgren. Den föreslagna regeln om förbud för arbetstagare att under någon del av semestern utföra avlönat arbete inom sitt yrke förefö lle svår att i praktiken uppehålla, om arbetstagaren gäves rätt att, jämsides med att han åtnjöte semester, fortsätta an ställningen inom sitt yrke även om det senare arbetet skulle vara begränsat till endast en del av arbetsdagen.

Jämväl *Sveriges redareförening* har anmärkt på sistnämnda regel och därvid an fört, att enligt föreningens uppfattning redan den nuvarande bestämmelsen i detta hänseende icke vore riktigt avvägd. Envar som utförde avlönat arbete under sin semester, vare sig detta skedde inom arbetstagarens yrke eller annat verksamhetsområde, borde icke äga rätt till semesterlön.

Föredraganden.

Såsom mått för det arbete, som ansetts böra medföra rätt till semester, har i den gällande semesterlagen uppställts 16 arbetsdagar i månaden. Med arbetad dag avses härvid icke blott en normal arbetsdag utan även sådan dag, under vilken arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning endast en del av dagen.

Enligt nuvarande lag förvä rvar emellertid arbetstagare, som icke i full utsträckning sysselsättes för arbetsgivarens räkning, semesterrätt endast under förutsättning att den an ställning, vari arbetet utföres, är arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla. Såsom kommittén framhållit medför ifrågavarande stadgande vissa icke önskvärda konsekvenser. Det har ock föranlett en hel del svårigheter vid tillämpningen. Kommittén har bland annat på grund av dessa skäl föreslagit, att stadgandet utgår ur lagen.

Spörsmålet om semester för arbete som utgör bisyssla har från min sida delvis besvarats genom mitt ståndpunktstagande till de i det föregående be-

handlade principfrågorna. Såsom jag därvid framhållit anser jag, att arbetstagarens rätt till semester bör bedömas med utgångspunkt från det av honom utförda arbetet och att — när arbetstagaren under året haft flera kortvariga anställningar — skyldigheten att ekonomiskt svara för arbetstagarens semester bör åvila samtliga de arbetsgivare, för vilkas räkning arbetet utförts. På samma sätt som en arbetstagare, sysselsatt i olika på varandra följande korttidsanställningar, bör även en arbetstagare, som har flera — såsom huvud- eller bisysslor karakteriserade — jämsides löpande anställningar erhålla möjlighet till betald semester genom bidrag från de olika arbetsgivarna.

Att såsom ifrågasatts — utöver kravet på 16 arbetsdagar i kalendermånaden — föreskriva något särskilt minimikrav på fullgjort arbete synes mig icke böra ifrågakomma med hänsyn till de synnerligen skiftande förhållanden varunder olika arbeten utföras. Tillräckliga skäl att utfärda särbestämmelser för exempelvis timplärare synas sålunda ej föreligga.

Jag förordar alltså att även bisyssla skall kunna grunda rätt till semester — och detta även om sysslan är av relativt ringa omfattning — om blott den förrättats under minst 16 dagar i månaden. Såsom från några håll påpekats kan nämnda regel i vissa gränsfall leda till mindre tillfredsställande resultat. Regeln har emellertid den stora förtjänsten, att den är mycket enkel att tillämpa, och regelns fördelar framför andra motsvarande regler torde framträda än starkare, sedan ett fortlöpande anställningsförhållande icke längre utgör förutsättning för uppkomsten av semesterrätt. Den i förevarande sammanhang berörda svårigheten att få vikarier för de deltidssysselsatta synes mig överdriven. Jag vill även omnämna att, enligt vad av mig kommer i det följande förordas, arbetsgivaren liksom hittills får rätt att förlägga semestern till den för honom lämpligaste tidpunkten under året.

Med anledning av vad som yttrats om semesterrätten för fritidsombud och andra, som ha bisysslor inom försäkringsbranschen och handeln, vill jag framhålla, att dessa personer bli omfattade av semesterlagen endast under förutsättning att de äro att betrakta såsom arbetstagare i förhållande till sin huvudman. Om så är fallet, saknas anledning att i semesterhänseende placera dem i någon särställning. Till spørgsmålet om arbetstagarbegreppet återkommer jag i ett senare sammanhang. Därvid vill jag även beröra de kommunala förtroendemännens ställning i semesterhänseende.

För arbetstagare med flera samtidiga anställningar är det självfallet av intresse, att semestern i de olika anställningarna icke förlägges till olika tider. Svårigheterna att finna en ur såväl arbetsgivar- som arbetstagar synpunkt väl avvägd regel äro dock, såsom kommittén närmare utvecklat, utomordentligt stora. Jag finner därför, i likhet med kommittén, mig icke kunna förorda, att i lagen upptages någon bestämmelse i förevarande hänseende. Därvid vill jag emellertid understryka kommitténs uttalande, att med god vilja hos de berörda parterna arbetstagarens intresse att erhålla semester vid samma tid bör kunna tillgodoses utan någon särskild lagbestämmelse härom.

Såsom en följd av mitt ställningstagande till frågan om rätt till semester för bisyssla bör, såsom kommittén föreslagit, en jämkning företagas av det stadgande i gällande lag som utsäger att arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, mister rätten till lön under semestern. Arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semester åtnjutes innehar annan anställning inom sitt yrke, bör nämligen — i den händelse han icke får samtidigt åtnjuta semester i sistnämnda anställning — förklaras vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i denna anställning som ej går utöver det vanliga.

Lagens tillämpningsområde.

Gällande rätt.

Den nuvarande semesterlagen 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 vidare undantagen arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagen innehåller ingen definition å begreppet arbetstagare. Av lagens förarbeten framgår emellertid, att de begrepp och regler, som gälla inom den allmänna civilrätten, skola för semesterlagens vidkommande vara avgörande för gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig företagare.

Semesterkommitténs förslag.

Enligt kommitténs förslag skall semesterlagen även i fortsättningen vara tillämplig allenast å den, vilken är att anse såsom arbetstagare. Kommittén erinrar om att socialstyrelsen den 15 maj 1944 avgivit förslag om rättslig likställighet i olika avseenden mellan arbetstagare och vissa självständiga företagare, av socialstyrelsen kallade uppdragstagare. Enligt nämnda förslag skulle vad i lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt samt vissa andra till den s. k. arbetsfredslagstiftningen hörande lagar — men ej semesterlagen — stadgas om arbetsgivare och arbetstagare äga motsvarande tillämpning i fråga om uppdragsgivare och uppdragstagare i sådana fall, då uppdragstagarna intoge en så beroende ställning gentemot uppdragsgivarna, att förhållandet mellan parterna vore väsentligen likartat med förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kommittén anser, i likhet med socialstyrelsen, att tillämpningsområdet för semesterlagen icke bör utvidgas i den ordning socialstyrelsen föreslagit beträffande arbetsfredslagstiftningen. Till stöd härför anføres bland annat följande.

Bland de yrkesutövare, som omfattas av socialstyrelsens utredning, finnas personer 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.

Vissa av de nu antydda olägenheterna skulle måhända bortfalla, därest vid uppkommen tvist om semesterlagens tillämpningsområde avgörandet i detta hänseende överlämnades åt en administrativ instans, exempelvis socialstyrelsen. Även ett sådant arrangemang har dock sina uppenbara nackdelar. Den administrativa myndigheten skulle i de allra flesta fallen få företaga sin prövning utan fullständig utredning, och dess prövning måste bli mer eller mindre summarisk. De olika för frågans bedömning avgörande faktorerna torde i regel bli bättre belysta vid en domstolsbehandling än genom ett administrativt förfarande. Komme i visst fall, efter det i administrativ ordning avgjorts, att semesterlagen vore tillämplig, frågan om rätten till semester upp till prövning av domstol, kunde det lätt inträffa att det fullständigare material, som förebragtes inför domstolen, lämnade en helt annan bild av vederbörandes ställning än den, som framkommit vid den administrativa myndighetens tidigare prövning. Att under sådana förhållanden låta domstolen bli bunden av den administrativa myndighetens beslut ter sig mindre lämpligt. Härtill kommer, att ett överlämnande till administrativ myndighet av avgörandet i förevarande hänseende skulle medföra stor arbetsbelastning för myndigheten, enär bedömning måste ske från fall till fall. Att överlämna avgörandet av hithörande spörsmål åt en enda domstol — som då måste bli arbetsdomstolen — synes av olika skäl ej heller kunna ifrågakomma.

Om kommittén således avvisar tanken på att genomföra en legal utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde, framhåller emellertid kommittén samtidigt, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet icke torde vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp, samt anför i anslutning härtil bland annat följande.

Utvecklingen har tvivelsutan tenderat till att ge arbetstagarbegreppet en vidare omfattning än den 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 nu gällande mellan domänverket och föreningen skogsarbeten, å ena, samt svenska skogs- och flottnings-

arbetareförbundet, å andra sidan, träffade 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, ehuru väl 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 erinrar vidare om att en utsträckning av tillämpningsområdet för förenings- och förhandlingsrättslagen och med denna närbesläktade lagar i den riktning socialstyrelsen föreslagit torde medföra, att vissa organisationer finge ökade möjligheter att bevaka sina medlemmars intressen i semesteravseende. Kommittén framhåller även, att organiserade parter ägde den möjligheten att komma till rätta med förevarande problem såvitt anginge semesterlagen att yrkesutövarna inordnades under ett kollektivavtal på sådant sätt, att vederbörande enligt avtalet bleve att anse såsom arbetstagare.

I detta sammanhang torde även få hänvisas till vad kommittén — jfr sid. 5 och 6¹ här ovan — i samband med frågan om semesterlagens tillämpning å betarbetare anfört angående arbetstagarbegreppet såvitt angår betskötsel.

Vad beträffar semesterlagens tillämpning å kommunala arbetstagare förordar kommittén att dessa, liksom för närvarande, i princip skola omfattas av lagen men att möjlighet skapas att från lagen undanta kommunala befattningshavare. Till motivering av förslaget härutinnan anføres bland annat följande.

Enligt vad kommittén inhämtat ha svårigheter och besvär uppstått vid den parallella tillämpning av semesterlagen och kommunala tjänstereglementen eller andra särskilda föreskrifter, vilken nödvändiggöres av lagens bestämmelse att avtal, som i något avseende stadgar mindre förmåner än som föreskrives i lagen, skall vara ogiltigt. Semesterlagen tager onekligen främst sikte på kroppsarbetarna och de privatanställda. De kommunala — liksom givetvis även de statliga — tjänstemännens anställningsförhållanden äro helt andra än övriga arbetstagares. Då de kommunala tjänstereglementena av naturliga skäl äro avfattade med hänsyn till de med dessa tjänster förknäade förhållandena, ha reglementenas semesterbestämmelser en annan konstruktion än lagens. Tjänstereglementena synas i olika avseenden, sär-

¹ Motsvaras i propositionen av sid. 13 och 14.

skilt i fråga om semesternas längd, vara förmånligare för arbetstagarna än lagen. Vad som till arbetstagarpartens nackdel härvid främst skiljer lagen och reglementena åt är, att rätt till semesterersättning vid anställnings upphörande i allmänhet icke är medgiven enligt reglementena.

Kommittén finner, att de skäl, som anförts för att från lagens tillämpning undantaga de kommunala befattningshavarna, äro av sådan art, att de böra beaktas. Det kan därför ifrågasättas huruvida icke i lagen bör intagas ett stadgande av innebörd, att lagen ej skall äga tillämpning å ifrågavarande kategori. Någon större risk för att kommunerna skulle utfärda objektivt sett icke godtagbara föreskrifter om semester torde knappast finnas. För att undanröja varje farhåga i detta hänseende synes emellertid kommunala befattningshavares undantagande från lagens tillämpning böra göras beroende av Kungl. Maj:ts prövning. Det synes som om ett dylikt undantagande kunde underlättas genom att kommunernas sammanslutningar efter samråd med vederbörande arbetstagarorganisationer låte utarbета vissa normalreglementen.

Av vad anförts framgår att den föreslagna anordningen är avsedd för de kommunala befattningshavarna, d. v. s. sådana arbetstagare som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Arbetstagare, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden regleras eller kunna regleras av kollektivavtal, skola icke undantagas från lagens tillämpning. Förutsättning för Kungl. Maj:ts godkännande av kommunala föreskrifter rörande semester bör vara, att av vederbörande reglemente tydligt framgår vilka befattningshavare avses därmed. Reglementets avfattning härutinnan får icke ge anledning till tveksamhet. Vidare bör såsom villkor för sådant godkännande fordras, att arbetstagarna enligt dessa föreskrifter icke i semesterhänseende bli sämre ställda än om lagen skolat tillämpas. Denna avvägning synes böra ske med utgångspunkt från huruvida föreskrifterna, sedda såsom ett helt, för arbetstagarna medföra bättre eller sämre förmåner än lagens bestämmelser.

Med hänsyn till de uppställda villkoren för kommunala befattningshavares undantagande från semesterlagens tillämpning har kommittén icke ansett erforderligt, att i lagtexten avgränsa de i kommunens tjänst anställda arbetstagare, vilka skola få undantagas från lagens tillämpning, från andra kommunala arbetstagare.

Kommittén framhåller att, med den av kommittén anvisade vägen att låta de kommunala befattningshavarnas semesterförhållanden regleras genom särskilda för dem avpassade föreskrifter, möjlighet torde erhållas att komma till rätta med de semesterproblem som uppstått beträffande lärare och andra arbetstagare, vilka åtnjuta ferier eller — såsom kyrkomusikerna — eljest arbeta under förhållanden, som avvika från flertalet övriga arbetstagaes, och för vilka semesterlagens bestämmelser därför icke äro väl lämpade. Att i lagen införa några undantagsbestämmelser för arbetstagare, som åtnjuta ferier, bör enligt kommitténs mening icke ifrågakomma.

Tre av ledamöterna i kommittén (herrar Adamsson, Jansson och Sölvén) ha avstyrkt förslaget i vad det medger möjlighet att undantaga kommunala

befattningshavare från lagens tillämpning. Reservanterna erinra om att intet hindrade att de kommunala semesterföreskrifterna anpassades efter lagen samt anföra i övrigt bland annat följande.

Att vi icke anse oss kunna biträda kommitténs förevarande förslag beror icke endast på att detta, särskilt beträffande rätten till semesterersättning, kan medföra en materiell försämring, utan också därpå att en enhetlig och allmängiltig bestämning av den berörda gruppen av arbetstagare icke är möjlig och att undantagsregleringen även av denna anledning i praktiken måste leda till resultat, som vi icke kunna acceptera.

Enligt motiven är undantaget avsett för »kommunala befattningshavare, d. v. s. sådana arbetstagare, som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Arbetstagare, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden regleras eller kunna regleras av kollektivavtal, skola icke undantagas från lagens tillämpning.»

Vad först gäller den grupp »kommunala befattningshavare», som omfattas av undantaget, vilja vi framhålla att det sätt, på vilket denna grupp definieras, icke är tillfredsställande. Definitionen överensstämmer i sak med ett alternativ, vilket i 1938 års betänkande med förslag till lag om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän övervägdes såsom regel för avgränsningen av denna lags tillämpningsområde men där förkastades. Det framhölls i detta betänkande att i flera kommuner lönestat och tjänsteförteckning över huvud icke torde uppgöras, varför regeln skulle medföra att för tjänstemän med enahanda ställning i skilda kommuner olika föreskrifter skulle komma att gälla av endast formell anledning. Även om hänsyn toges blott till kommuner, där lönestat och tjänsteförteckning förekommo, så funnes det icke någon genomförd regel angående *vilka* befattningar som där skulle upptagas.

Mot tillämpning av denna regel för avgränsning av semesterlagens tillämpningsområde i avseende å de kommunalanställda kunna samma argument anföras. Någon enhetlig praxis beträffande kommunala »föreskrifter rörande semester» finnes lika litet som beträffande regleringen av de »kommunala befattningshavarnas» anställningsvillkor i övrigt. Kommunerna ha härutinnan full frihet. Att avgränsningen av tillämpningsområdet för en civillag på detta sätt lägges i kommunernas händer kan icke vara tillrädligt.

Undantaget är avsett att omfatta de kommunala tjänstemännen. Av vad kommittén anför om arbetstagare under kollektivavtal följer emellertid att icke alla tjänstemän undantagas utan endast sådana, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden icke kunna regleras genom kollektivavtal. Om eller i vad mån en kollektivavtalsmässig reglering är möjlig i fråga om tjänstemän är nu emellertid synnerligen oklart beträffande såväl tjänstemän med som tjänstemän utan ämbetsmannansvar. (Se bland annat arbetsdomstolens dom nr 7/1939 och Reg. R. årsbok 1942 nr 25.) Denna oklarhet är anledningen till att vi icke heller kunna tillstyrka en avgränsning efter norm av möjligheten att träffa kollektivavtal. Att såsom sådan norm välja förefintligheten av ämbetsmannansvar torde vara uteslutet redan med hänsyn till denna frågas speciella svarbedömlighet för de kommunalanställdas del; därtill kommer olämpligheten av att åt administrativ myndighet överlämna prövningen av ett rent straffrättsligt spörsmål.

De betänkligheter vi sålunda hysa beträffande förevarande undantagsregel försvagas icke av kommitténs förslag att gilligheten av kommunala semesterföreskrifter skulle vara beroende av att föreskrifterna godkänts av Kungl.

Maj:t och att av föreskrifterna tydligt skall framgå vilka befattningshavare de avse. En oenhetlig praxis skulle icke kunna förebyggas, även om godkännandet kunde begränsas att avse befattningar, vilka efter överenskomelse mellan kommunernas sammanslutningar och de kommunalanställdas organisationer upptagits i de »normalreglementen», kommittén rekommenderar. Dylika reglementen skulle — om över huvud enighet kunde uppnås om dem — av vederbörande kommunala sammanslutningar endast kunna rekommenderas de anslutna kommunerna, men någon skyldighet för dessa — långt mindre för de icke anslutna — att efterkomma rekommendationen skulle icke förefinnas. Kungl. Maj:ts godkännande skulle för övrigt — i fråga om det kommunala tjänstemannabegreppets bestämning — betyda ett enligt vår mening icke önskvärt administrativt föregripande av en allmän tjänstemannalagstiftning.

I fråga om övriga spörsmål, som uppkommit rörande semesterlagens tillämpning, anser kommittén att präst i svenska statskyrkan bör, såvitt angår semesterlagen, betraktas såsom arbetstagare hos staten, för vilken gälla särskilda semesterbestämmelser. Någon lagändring i syfte att inordna prästerskapet under semesterlagen bör enligt kommitténs mening ej företagas. Liksom andra arbetstagare borde visserligen prästerna ha författningsenlig rätt till semester. Sådan torde dock ej böra beredas genom att semesterlagen gjordes tillämplig å prästerskapet utan genom erforderliga kompletteringar i den för prästerskapet gällande lagstiftningen.

Reservarbete — vartill av kommittén även hänföres arkivarbete — anses av kommittén utgöra en hjälpform, som icke omfattas av semesterlagen. Även reservarbetare kunna dock enligt kommitténs uppfattning vara i behov av betald ledighet från arbetet. I den mån dessa arbetare ansåges böra få tillfälle till betald ledighet från arbetet, borde dock detta ej ske genom att semesterlagen gjordes tillämplig å dem utan genom särskilda bestämmelser, utfärdade i den ordning, som i övrigt gällde för reservarbete.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Mot kommitténs förslag att begränsa semesterlagens tillämpningsområde till sådana personer, vilka äro att anse såsom arbetstagare, ha erinringar framställts allenast av *föreningen Sveriges aktiva handelsresande*, som förordar att semesterrätten lagstiftningsvägen utsträcker att gälla även sådana beroende uppdragstagare, som avses med socialstyrelsens förslag om rättslig likställighet mellan arbetstagare och uppdragstagare. Till utveckling av sin mening har föreningen anfört bland annat följande.

Den skillnad kommittén gör mellan lagen om förenings- och förhandlingsrätt med flera lagar, å ena, samt semesterlagen, å andra sidan, torde icke kunna sägas ha den karaktär och den betydelse, kommittén gör gällande. Med den starka utveckling organisationsväsendet fått, torde det

höra till undantagen, att en uppdragstagare inlåter sig i tvistigheter med sin arbetsgivare utan att på ett eller annat sätt söka kontakt med sin organisation. Även i fråga om uppdragstagarnas semesterrättsliga förhållanden blir det därför i regel organisationerna, som — mer eller mindre öppet — komma att företräda de stridiga intressena. Så blir givetvis än mer fallet, om de beroende uppdragstagarna erhålla förenings- och förhandlingsrätt.

Någon dualism mellan de allmänna domstolarna och arbetsdomstolen i fråga om semesterlagens tillämpning har hittills icke framträtt. Om vid en utvidgning av semesterlagens område en sådan dualism skulle komma till synes, måste detta anses vara uttryck för en brist av organisationsmässig art, som icke har något som helst att skaffa med frågan huruvida de beroende uppdragstagarna böra komma i åtnjutande av semesterrätt eller icke.

Vad kommittén uttalat angående arbetstagarbegreppets innebörd har principiellt tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *samtliga myndigheter och sammanslutningar, som yttrat sig härom, med undantag av arbetsdomstolens ordförande och svenska lantarbetsgivareföreningen. Domänstyrelsen, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten och landsorganisationen* — vilka anslutit sig till kommitténs uttalanden angående arbetstagarbegreppet — ha emellertid gjort vissa påpekanden i anledning av desamma.

Socialstyrelsen förklarar sig vilja livligt instämma i kommitténs uttalanden i förevarande hänseende. I likhet med kommittén ansåge även socialstyrelsen, att hinder icke borde möta att utan lagändring hänföra sådana skogsarbetare, körare såväl som huggare, vilka arbetade enligt det av kommittén omnämnda ramavtalet för skogsbruket i Norrland och Dalarna, under det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Även de synpunkter, som av kommittén anförts beträffande förändring av anställningsvillkoren för sådana, som tidigare varit att anse som arbetstagare, funne socialstyrelsen vara av beskaffenhet att böra beaktas vid rättstillämpningen. Socialstyrelsen ansåge att — även om semesterlagen icke borde göras tillämplig å andra än arbetstagare — det vore önskvärt att med socialstyrelsens förenämnda förslag avsedda beroende uppdragstagare i annan form kunde tillförsäkras semesterförmåner. Detta borde underlättas, om i enlighet med styrelsens förslag förhandlingsrätt tillerkändes dem.

Domänstyrelsen finner det vara riktigt, att körare, å vilken omförmälda ramavtal ägde tillämpning eller som utförde arbetet under liknande villkor, borde — om han själv deltog i arbetet — betraktas såsom arbetstagare och att i följd därav vederbörande virkesägare borde anses som arbetsgivare i förhållande till såväl körare som huggare. Domänstyrelsen framhåller emellertid samtidigt, att då körarna oftast utbetalade lönerna till huggarna utan att arbetsgivaren hade reda på huggarlönens fördelning på olika arbetare, det borde åligga körarna att till arbetsgivaren lämna uppgift härom.

Liknande synpunkter ha framförts av *Sveriges skogsägareförbund* och

föreningen skogsarbeten. Nämda förening har härjämte uttalat, att det även vid s. k. ackordsflottning — där arbetsgivaren mot en summa i ett för allt bortsatte flottningen till ett arbetslag — borde åligga laget att lämna för semesterersättningens uträknande och fördelande nödiga uppgifter.

Landsorganisationen framhåller, att det inom norrländska skogsbruket vore vanligt, att körarna anställde lastkarlar (s. k. brosslare) eller hjälpkörare. Att köraren allenast av sådan anledning skulle, därvid han eljest vore att anse såsom arbetstagare, förlora denna sin egenskap ansåge landsorganisationen uteslutet.

Arbetsdomstolens ordförande anför, att kommittén gjort åtskilliga uttalanden angående arbetstagarbegreppet, till vilka han icke helt kunde ansluta sig. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet sammanhängde nära med den principiella avtalsfrihet, som vore utmärkande för privaträtten. Vid användningen av det sociala arbetstagarbegreppet ställde man sig väsentligt friare till det avtalsrättsliga momentet. Vem som i ett visst fall skulle anses såsom arbetsgivare eller arbetstagare bestämdes härvid med hänsyn till vissa sociala indikationer, även om man därigenom skulle komma i strid med kontrahenternas i avtalet uttryckta vilja, och tillämpningen av detta begrepp kunde därför komma att innefatta en begränsning av avtalsfriheten. Det sociala arbetstagarbegreppet hade icke heller utbildats vid bedömandet av privaträttsliga frågor utan vid tillämpningen av lagstiftning med offentlig-rättslig karaktär. Lagen om semester vore att uppfatta såsom en tvångsreglering av arbetsavtalet i ett visst hänseende, och semesterlagens arbetstagarbegrepp måste därför också vara det avtalsrättsliga. Man kunde icke gärna ställa det så, att den, som vore berättigad till kontant lön och semester, skulle för utfående av semestern vända sig mot någon annan än den, som hade att betala lönen.

Svenska lantarbetsgivareföreningen framhåller, att — även om ett juridiskt begrepp såsom arbetstagarbegreppet vore underkastat utvecklingens lag — begreppsbestämningen finge anses vara något som borde överlämnas till rättstillämpningen. Kommitténs inställning till arbetstagarbegreppet i vad gällde betarbetare vore enligt föreningens mening minst sagt förvånande, och kommitténs betraktelsesätt saknade varje stöd i svensk rättsuppfattning. Föreningen funne det för sin del i högsta grad oriktigt att familjen i dess helhet skulle betraktas som semesterberättigad arbetstagare. Men även om kommitténs förslag skulle godtagas, löstes icke därigenom svårigheterna. Skulle utöver arbetstagarens hustru och barn även hans barnbarn, adoptiv- och fosterbarn, syskon, föräldrar, far- och morföräldrar och andra släktingar medräknas? Det förekomme ofta att personer, som icke stode i släktskapsförhållande till arbetstagaren, biträdde i arbetet och då återkomme svårigheterna att beräkna vad som utförts av familjen och vad som utförts av andra personer. Hittillsvarande tolkningsregler vore obestridligen att föredraga framför de föreslagna, både därför att de förra stode i

överensstämmelse med vedertagna rättsgrundsatser och därför att svårigheterna i varje fall icke minskades genom den föreslagna tolkningsregeln.

Ett särskilt spörsmål rörande arbetstagarbegreppet har upptagits av *svenska landskommunernas förbund*, som i sitt yttrande berört frågan om de kommunala förtroendemännens semesterrätt. Härom anför förbundet bland annat följande.

Förbundet vill för sin del bestämt hävda, att semesterlagen icke bör göras tillämplig på kommunala förtroendemän. Ett motsatt tillvägagångssätt skulle leda till ett undergrävande av den nuvarande förtroendemannainstitutionen. Förbundet anser det för sin del tveksamt, huruvida de kommunala förtroendemännen falla under semesterlagens arbetstagarbegrepp. Stannar man för en sådan vidare tolkning av arbetstagarbegreppet, synes det nödvändigt att i lagen införa en bestämmelse, som uttryckligen undantager de kommunala förtroendemännen från lagens tillämpning. Därvid skulle man kunna avgränsa förtroendemannagruppen förslagsvis genom en hänvisning till 25 § i lagen om kommunalstyrelse på landet och motsvarande bestämmelser i övriga kommunallagar.

Icke från något håll har ifrågasatts att ändra den nuvarande semesterlagens tillämpningsområde såvitt angår arbetstagare hos staten. Vissa påpekanden ha emellertid gjorts i förevarande hänseende. Sålunda framhåller *statskontoret*, att vid lagens utformning torde böra beaktas, att lagen vore avsedd att vinna tillämpning å vissa statstjänstemän, nämligen med arvode avlönade tillfälliga befattningshavare. Semesterförmånens reglering vid de statliga verken efter två i viktiga hänseenden skilda system hade medfört vissa mindre önskvärda komplikationer som skulle försvinna om enhetliga regler fastställdes. Det syntes angeläget, att i samband med utarbetandet av en ny semesterlag toges under övervägande vilka åtgärder som vore erforderliga för undanröjande av angivna olägenheter.

Vattenfallsstyrelsen har förklarat sig vilja framhålla de konsekvenser ett frångående av den nuvarande karenstiden av 180 dagar kunde ha beträffande semesterbestämmelserna i 31 § civila icke-ordinariereglementet.

Rörande förslaget att öppna möjlighet att från lagens tillämpning undanta vissa kommunala arbetstagare äro meningarna delade. Förslaget i denna del har principiellt tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *socialstyrelsen* — vars yttrande härutinnan dock icke är enhälligt — *statskontoret*, *arbetsrådet*, *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen*, *arbetsdomstolens ordförande*, *överståthållarämbetet*, *länsstyrelserna i Jönköpings, Kronobergs, Malmöhus, Göteborgs och Bohus samt Norrbottens län*, *Stockholms handelskammare*, *svenska landstingsförbundet*, *svenska stadsförbundet*, *svenska landskommunernas förbund*, *svenska städernas förhandlingsorganisation*, *svenska arbetsgivareföreningen*, *handelns arbetsgivareorganisation*, *bankernas förhandlingsorganisation* och *svensk sjuksköterskeförening*. I en del fall ha dock vissa anmärkningar gjorts mot förslaget, såvitt angår frå-

gan om vilka kommunala arbetstagare, som må undantagas från lagens tillämpning, ävensom förutsättningarna därför.

Förslaget i denna del har avstyrkts av *arbetsmarknadskommissionen, en ledamot av socialstyrelsen, Smålands och Blekinge handelskammare, landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation, Sveriges läkarförbund, svenska sjukhusförvaltningens tjänstemannaförbund och Sveriges tandläkarförbund.*

Övriga hörda myndigheter och sammanslutningar synas ej ha upptagit förevarande spörsmål till bedömande.

Arbetsdomstolens ordförande anför bland annat följande.

Det svävande rättsliga underlaget för de gränsbestämningar, vilka kommittén upptagit i sina motiv, torde väl en gång i framtiden göra en tjänstemannalagstiftning nödvändig. Men därmed kan dröja lång tid, och det synes fullt berättigat att i avbiden därpå såsom ett provisorium genomföra kommitténs förslag. Man kan icke komma förbi det faktum, att särskilt landsingen och de stora stadskommunerna hava ett verkligt intresse av att utan hänsyn till en semesterlag, som dock egentligen är byggd på kroppsarbetarnas förhållanden, kunna få behandla sina tjänstemän efter samma normer, som gälla för statens motsvarande befattningshavare. Oklarheten i fråga om gränsbestämningarna hava ju också mindre betydelse, eftersom det enligt förslaget ytterst kommer att bero på Kungl. Maj:t, vilka undantag från semesterlagen som skola medgivas under provisoriet.

Svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund och svenska städernas förhandlingsorganisation ha framfört kritik mot den föreslagna gränsdragningen mellan de kommunala arbetstagare, som äro avsedda att kunna undantagas från lagens tillämpning, och andra kommunala arbetstagare.

Svenska landskommunernas förbund anför bland annat följande.

Ett stort antal landskommunala reglementen avse såväl tjänstemän med ämbetsmannaansvar som andra kommunala befattningshavare, t. ex. skrivbiträden, skolvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare, för vilka semesterfrågan lösts efter enhetliga grunder. Om kommitténs undantagsförslag skulle tillämpas i oförändrat skick, komme det för landskommunernas del att innebära, att kommunerna först måste avgöra, vilka av dessa arbetstagare, som ha ämbetsmannaansvar — i och för sig en svår uppgift — att de därefter hos Konungen få anhålla om godkännande av speciella semesterbestämmelser för dessa och att de slutligen måste uppspalta reglementenas semesterbestämmelser på två grupper arbetstagare, ämbetsmän och icke ämbetsmän. Det förefaller förbundet, som om man — i varje fall beträffande landskommunerna — på grund av undantagsregelns utformning endast i ringa grad skulle nå dess egentliga syfte men däremot för kommunerna och deras arbetstagare skulle tillskapa ett besvärligt tvisteämne.

Enligt förbundets mening har kommittén givit undantagsregeln ett alltför litet tillämpningsområde. Förbundet anser, att den såsom en parallell till stadgandet om de statliga tjänstemännen bör utvidgas att omfatta samtliga kommunala arbetstagare, för vilka gälla särskilda föreskrifter om semester,

vare sig arbetstagarna kunna ingå i kollektivavtal eller icke. I detta sammanhang vill förbundet även påpeka, att kommittén visserligen i motiven föreslagit, att undantagsregeln skall anläsas för reglering av semesterfrågorna för vissa kommunala befattningshavare med ferier — lärare, skolvaktmästare och skolstäderskor — eller med sådana arbetsförhållanden, att semesterlagens regler icke äro väl lämpade för dem, t. ex. kyrkomusiker. Med den av kommittén föreslagna definitionen på kommunala arbetstagare skulle emellertid detta ofta icke vara möjligt, emedan åtskilliga av arbetstagarna i fråga icke handla under ämbetsmannans ansvar. Denna olägenhet vidlåder dock icke en efter förbundets förslag utformad undantagsregel.

Svenska stadsförbundet uttalar, att det icke vore tillrådligt att införa ämbetsmannansansvaret som avgränsningsnorm. Det riktiga syntes i stället vara, att kommunens beslut om tillämpningsområdet för de av Kungl. Maj:t godkända semesterbestämmelserna finge bli avgörande för undantagets räckvidd utan någon begränsning. Då de av Kungl. Maj:t godkända bestämmelserna förutsattes vara, sedda såsom ett helt, minst likvärdiga med semesterlagens minimibestämmelser, syntes det icke innebära någon som helst risk för befattningshavarna att lämna detta avgörande helt åt kommunerna. Meningen kunde naturligtvis icke vara, att Kungl. Maj:t skulle besväras med att kontrollera vilka befattningshavare bestämmelserna gällde. I stadskommunerna plägade numera regelmässigt vid tjänstereglementena fogas tjänsteförteckningar upptagande de befattningar, för vilka reglementet gällde. Det syntes alltså icke finnas någon anledning, att staden skulle behöva besvara Kungl. Maj:t för att få en gång godkända semesterbestämmelser tillämpliga på en nyinrättad i denna förteckning införd befattning. Liknande synpunkter ha framförts av *svenska städernas förhandlingsorganisation*.

Svenska landstingsförbundet framhåller, att Kungl. Maj:t i skilda författningar fastställt semester för ett flertal i landstingens tjänst anställda befattningshavargrupper. Så vore förhållandet för vissa läkare, distrikts- tandläkare, distriktstandsköterskor, distriktsbarnmorskor, distriktssköterskor. Det syntes förbundet omotiverat, att frågan rörande semestern för dylika befattningshavare ånyo skulle dragas inför Kungl. Maj:ts prövning. Förbundet ansåge till följd härav att från semesterlagens tillämpning borde undantagas jämväl sådana befattningshavare, för vilka semester författningsenligt blivit i annan ordning bestämd.

Rörande förutsättningarna för ett undantagande av kommunala arbetstagare från semesterlagens tillämpning anför *socialstyrelsen* bland annat följande.

Den avvägning, som skall föregå ett beslut om godkännande av särskilda semesterföreskrifter, synes enligt ett uttalande av kommittén böra ske med utgångspunkt från huruvida föreskrifterna, sedda såsom ett helt, medföra bättre eller sämre förmåner än lagens bestämmelser. Detta må starkt betonas; mot varandra skola alltså vid prövningen i varje särskilt fall vägas för-

delen av längre semester än enligt lagen och vissa nackdelar, såsom utebliven semesterersättning vid anställningens upphörande.

Socialstyrelsen framhåller vidare, att särskilt beslut om dispens från lagens tillämpning borde krävas även om semesterbestämmelserna för en viss kommuns tjänstemän överensstämde med ett normalreglemente, vilket blivit i annat fall provat i förevarande hänseende.

Socialstyrelsen och *svenska landskommunernas förbund* ifrågasätta lämpligheten av att låta semesterlagens tillämpning å de kommunala tjänstemännen bli beroende på Kungl. Maj:ts prövning. Härom anför vidare *socialstyrelsen*, att den icke ansåge sig kunna framlägga något ändringsförslag i denna del men att styrelsen ville framföra tanken, att prövningen hellre borde verkställas av arbetsrådet eller något annat organ med paritetisk sammansättning eller att detta organ i vart fall finge yttra sig innan Kungl. Maj:t meddelade beslut. *Landskommunernas förbund* yttrar bland annat följande.

Andra möjligheter, som synas värda att undersökas vore, att underställa dessa semesterfrågor länsstyrelsens prövning eller att i förlitande på den kommunala besvärsrätten ersätta stadgandet om underställning med en allmän bestämmelse, att arbetstagarna enligt kommunala semesterföreskrifter icke i semesterhänseende skola få bli sämre ställda än om lagen skolat tillämpas. Risken för att kommunerna i sistnämnda fall skulle missbruka undantagsmöjligheten torde vara mycket liten, och om så skulle ske, kunde arbetstagarna och — av åtminstone ett rättsfall att döma — även fackorganisationerna alltid överklaga beslutet hos länsstyrelsen och därigenom få det objektivt jämfört med semesterlagens bestämmelser.

De som ställt sig avvisande mot förslaget i denna del ha åberopat eller anslutit sig till de synpunkter, som framkommit i den av herrar Adamsson, Jansson och Sölvén gjorda reservationen.

Landsorganisationen uttalar bland annat följande.

Vad som beträffande semesterlagens tillämpning å tjänstemän i allmän tjänst borde övervägas vore i själva verket icke en begränsning utan en utvidgning av tillämpningsområdet till att omfatta även statens tjänstemän. Att av hänsyn till offentligrättsliga grundsatser undantag för tjänstemän i statlig eller kommunal tjänst göres i sådan lagstiftning, där tjänstemännens likställande med övriga arbetstagare skulle kunna leda till med dessa grundsatser oförenliga resultat (t. ex. i avseende å förhandlingsrätten) må vara försvarligt. Att när det gäller egentlig skyddslagstiftning, där motsvarande konflikter icke kunna förekomma, stipulera sådant undantag är i princip oegentligt. Det är emellertid tydligt att de praktiska betänkligheterna mot undantag för statstjänstens del icke äro lika starka som i fråga om kommunal tjänst, där oenhetlighet och oklarhet råder ej blott om tjänstemannabegreppets bestämning utan dessutom kan råda beträffande själva frågan om arbetsgivaren är att anse såsom »kommunal».

Tjänstemännens centralorganisation framhåller, att det skulle för de kommunala befattningshavarna framstå som mycket egendomligt, om deras se-

mester icke erhöile samma skydd som på den privata arbetsmarknaden. Ett undantagande av kommunala befattningshavare från lagstiftningen skulle bland annat även leda till att dessa icke annat än i den mån bestämmelser härom intoges i vederbörande reglementen komme i åtnjutande av semesterersättning. Att statens befattningshavare undantagits från lagstiftningen borde icke heller åberopas såsom skäl att undantaga kommunala befattningshavare. Förhållandena vore delvis helt olika. I förra fallet hade man en arbetsgivare — staten. I det senare fallet hade man ett flertal olika arbetsgivare, och någon enhetlig praxis beträffande anställningsförhållandena finnes icke. Enligt kommittémajoritetens förslag skulle Kungl. Maj:t vid godkännande av semesterföreskrifter för en kommun ha att bedöma, huruvida dessa vore förmånligare än semesterlagens eller icke. En dylik prövning måste i många fall vara synnerligen svår att genomföra i praktiken, varför praxis lätt skulle komma att bli oenhetlig.

Svenska sjukhusförvaltningens tjänstemannaförbund anför bland annat följande.

Det framgår icke klart om undantagsbestämmelsen är avsedd att innefatta alla icke kollektivanställda arbetstagare hos kommunerna. I realiteten blir detta icke möjligt, och man måste därför, då man icke kan förutsätta att alla kommunala arbetstagare äro upptagna i lönestat eller tjänsteförteckning räkna med en klyvning av dessa arbetstagare i två kategorier: en, givetvis den största, som redovisas såsom kommittén förutsatt, samt en som icke upptages på detta sätt och därför icke nås av den prövning av Kungl. Maj:t, som kommittén föreslagit skola komma till stånd. Resonemanget för till att semesterlagen blir tillämplig å sistnämnda kategori, ett förhållande, som givetvis är ägnat att motverka den förenkling och det enhetliggörande i semesterfrågornas tekniska handläggning, som konstituerat undantagsregeln.

Det finnes icke någon genomförd regel angående vilka befattningar, som skola upptagas i kommunernas lönestater eller tjänsteförteckningar. Någon allmän enhetlig praxis i fråga om kommunaltjänstemännens anställningsvillkor existerar icke heller för närvarande. Under dylika förhållanden är det väl föga sannolikt, att enbart genom Kungl. Maj:ts prövning av semestervillkoren för berörda arbetstagare sådan enhetlighet kan uppnås, som semesterlagen tillförsäkrar de till lagens tillämpningsområde hörande arbetstagarna.

I detta sammanhang må jämväl framhållas, att, även om det har gammal hävd, att tjänstemän skola åtnjuta förmånligare semester än kroppsarbetare, den risken icke kan helt uteslutas, att undantagandet av de kommunala tjänstemännen från semesterlagen kan föranleda huvudmännen-kommunerna till försök att försämrå och nivellera den ställning, tjänstemännen för närvarande intaga i detta hänseende. Tendenser saknas förvisso icke, även om de tills vidare ej direkt beröra semestervillkoren, att ställa sjukhusens förvaltningstjänstemän, som förbundet företräder, i en oförmånligare ställning än andra personalgrupper inom det kommunala sjukhusväsendet. Nyssnämnda risk torde väl icke elimineras därigenom, att de kommunala semestervillkoren underställas Kungl. Maj:ts prövning och godkännande, men förbundet vill det oaktat i underställandet se icke blott en spärr för att

i semesterlagen innefattade minimivillkor ej underskridas utan även i viss mån en garanti för att tjänstemannagrupper med likartat arbete tillförsäkras i huvudsak likartade semestervillkor, så att exempelvis förvaltningstjänstemännen inom det kommunala sjukhusväsendet ej ställas i sämre läge än tjänstemännen inom den statliga sjukhusförvaltningen.

Sveriges tandläkarförbund påpekar, att det icke förelåge någon skyldighet för de olika kommunerna att följa de normalreglementen, som kommunernas sammanslutningar kunde komma att utarbeta. Kommunerna vore ju heller icke skyldiga att vara anslutna till dessa sammanslutningar. Några garantier för att bestämmelserna angående semester i omförmälda normalreglementen verkligen komme att bli sådana att de kunde godtagas av tandläkarna förefunnes icke. En korrigeringskommission skulle då bli nödvändig vid bestämmelsernas underställande under Kungl. Maj:t, vilken korrigeringskommission främsta rummet måste gå ut på att göra bestämmelserna objektivt godtagbara. Såsom objektivt godtagbara måste framförallt semesterlagens bestämmelser anses, och Kungl. Maj:ts granskning skulle därför troligen i de flesta fall komma att gå ut på att bringa bestämmelserna i överensstämmelse med lagens. Detta syntes vara en onödig omgång, och det naturligaste torde därför vara, att semesterlagens bestämmelser gjordes direkt tillämpliga även på kommunala tjänstemän.

Föredraganden.

Den gällande semesterlagen äger tillämpning allenast å dem, vilka äro att anse såsom arbetstagare. Självständiga företagare inrymmas således ej under lagen. I förevarande hänseende har kommittén icke föreslagit någon legal ändring.

Av den föregående redogörelsen framgår, att begreppet arbetstagare — som förekommer i ett flertal lagar — icke är entydigt i svensk rätt. Gränsdragningen mellan begreppen arbetstagare och självständiga företagare har under rättsutvecklingens gång kommit att ske på olika sätt inom skilda lagstiftningsområden. Därvid ha de rättstillämpande myndigheterna i allmänhet givit arbetstagarbegreppet ett vidare innehåll, allteftersom lagstiftningens sociala syfte trätt starkare i förgrunden.

Vad den nuvarande semesterlagen angår har man, i anslutning till uttalanden under förarbetena till lagen, vid tolkningen av arbetstagarbegreppet ansett sig vara bunden av civilrättens allmänna rättsgrundsatser. Kommittén har vid sin utredning funnit, att en legal utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde i förevarande hänseende icke bör äga rum. Samtidigt ifrågasätter emellertid kommittén om icke utvecklingen numera gått därhän att arbetstagarbegreppet kan anses äga en något vidare omfattning än praxis för närvarande giver detsamma. Kommittén understryker i samband härmed 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 några vissa avtalsmoment. Där skriftlig överenskommelse förelåge, borde ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt borde tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpades.

Redan i ett tidigare sammanhang har jag haft tillfälle att taga ställning till förevarande spørsmål. Såsom framgår av propositionen nr 88 till innevarande års riksdag med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt, m. m. — vilken proposition grundar sig på socialstyrelsens i det föregående omförmälda utredning — har chefen för socialdepartementet funnit lämpligt att sådana grupper av arbetstagare, som i realiteten gentemot sina huvudmän intoge en beroende ställning av samma art som de egentliga arbetstagarnas, erhöile lagligt skyddad förenings- och förhandlingsrätt samt att arbetsfredslagstiftningen jämväl i övrigt gjordes tillämplig på dem. Däremot har departementschefen, utan att i princip ställa sig avvisande mot en motsvarande legal utvidgning av arbetstagarbegreppet i semesterlagen, efter samråd med mig ansett att en sådan utvidgning icke nu borde äga rum. Samtidigt uttalade departementschefen sin anslutning till den mening i fråga om semesterlagens tillämpning, varåt kommittén enligt vad förut anförts givit uttryck. Departementschefen underströk i samband därmed att utvidgningen av arbetstagarbegreppet inom arbetsfredslagstiftningen torde komma att medföra att det bleve lättare för de yrkesutövare varom här vore fråga att vinna gehör för sina berättigade krav på semester; dessa komme nämligen att få ökad tyngd då de framställdes förhandlingsvägen genom vederbörande organisationer. Sedan erfarenheterna från den kommande tiden inhämtats borde, därest det visade sig erforderligt, frågan om lagstiftningsåtgärd på detta område upptagas. På grund av ett yttrande av lagrådet i anledning av nyssnämnda förslag, framhöll departementschefen, att på privaträttens områden angelägenheten av klarhet och stabilitet kraftigt talade emot en analog tillämpning av de principer som förordats beträffande arbetsfredslagstiftningen. På sådana gränsområden mellan den offentliga och privata rätten, som representerades av exempelvis semesterlagen, kunde bedömandet i det särskilda fallet givetvis komma att influeras av föreliggande omständigheter av social natur.

För egen del ansluter jag mig helt till vad departementschefen sålunda anfört, och jag anser mig sakna anledning att vidare uppehålla mig vid detta principspørsmål.

Kommittén har ägnat särskild uppmärksamhet åt arbetstagarbegreppets innebörd inom särskilda områden. Beträffande skogsbruket har kommittén uttalat, att enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetade enligt gällande kollektiva ramavtal för Norrland och Dalarna

eller eljest på motsvarande villkor, borde betraktas som arbetstagare; och i fråga om betskötseln borde enligt kommitténs mening en person, som åtagit sig viss betskötsel, ej anses som självständig företagare enbart av den anledningen att hans hustru och övriga familjemedlemmar hjälpte honom i arbetet. Landsorganisationen har i sitt yttrande berört ett annat specialfall inom skogsbruket, och svenska landskommunernas förbund har i sitt yttrande upptagit spørgsmålet om de kommunala förtroendemännens ställning i semesterhänseende. Till dessa särskilda tolkningsfrågor anser jag mig icke kunna taga ställning i vidare mån än som framgår av det förut anförda. Frågorna torde få bedömas av domstolarna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande närmare omständigheterna. Vad särskilt angår de kommunala förtroendemännen vill jag framhålla, att förtroendekaraktären hos en syssla visserligen icke torde i och för sig utesluta att sysslans innehavare är att anse som arbetstagare. I det övervägande antalet fall av denna typ torde emellertid av sysslans art och beskaffenhet samt övriga förhållanden framgå att semesterlagen icke är tillämplig. Att i detta sammanhang närmare ingå på de olika situationer som härvidlag kunna uppkomma är icke möjligt.

Domänstyrelsen och de skogliga arbetsgivarorganisationerna — vilka icke haft något att invända mot den mening i fråga om tillämpningen av semesterlagen inom skogsbruket, varåt kommittén givit uttryck — ha i sina yttranden gjort vissa uttalanden rörande den uppgiftsskyldighet, som borde åvila skogskörare och flottningsslag. I anslutning härtill må konstateras, att arbetsgivaren naturligen har berättigade anspråk på att från motparten få erforderliga uppgifter om fördelningen av gemensamma ackord och över huvud angående sådana förhållanden, som utgöra underlag för semesterfrågans bedömande. Att klarhet i förevarande hänseende vinnes lär emellertid också vara ett arbetstagarintresse; och arbetstagarerna torde därför, även utan någon föreskrift härom, komma att stå till tjänst med behöfliga upplysningar.

Semesterlagens karaktär av en social minimilagstiftning medför att lagen i den mån så är möjligt bör ha generell tillämpning. När den nuvarande lagen gör undantag för sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester, har detta förestavats av praktiska skäl. Jag vill icke föreslå någon ändring i semesterlagen i denna del. Semesterlagens omarbetning särskilt i fråga om de grundläggande förutsättningarna för uppkomst av semesterrätt synes emellertid kunna giva anledning att överväga i vad mån motsvarande ändringar böra vidtagas beträffande vissa föreskrifter, som reglera semestern för statliga arbetstagare.

Vad angår semesterlagstiftningens tillämpning på de kommunala arbetstagarerna voro vid den nuvarande lagens tillkomst meningarna delade. Ursprungligen tänkte man undantaga sådana arbetstagare i kommunens

tjänst, som voro underkastade ämbetsmannaansvar. Åtskillig kritik riktades emellertid mot en sådan gränsdragning, främst emedan den ej skulle lämna erforderlig ledning och komme att medföra tillämpningssvårigheter. Sådan lagen slutligen blev utformad kom den att gälla samtliga kommunala arbetstagare. Kommittén har emellertid nu framlagt förslag om att Konungen skulle äga att från lagens tillämpning undantaga vissa kommunala arbetstagare, närmast sådana som äro underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Ifrågavarande förslag har tillkommit på yrkande från kommunalt arbetsgivarhåll och avser att undanröja de tillämpningssvårigheter, som befunnits föreligga i förevarande hänseende.

En parallell tillämpning av semesterlagen och ett kommunalt tjänstereglemente måste givetvis alltid föranleda visst besvär, i den mån lagen och reglementet skilja sig åt. I varje särskilt fall måste nämligen undersökas vilken beräkningsmetod, som ger det för arbetstagaren fördelaktigaste resultatet. För egen del kan jag dock icke finna att dessa besvärigheter ha en sådan omfattning, att de påkalla en lagändring. De uppgivna svårigheterna synas främst vara beroende av att enligt den nuvarande lagen semestern utgår i efterskott, medan den för de kommunala tjänstemännen hänförs till det löpande året. Såsom jag i ett senare sammanhang kommer att närmare utveckla, anser jag att ett avräkningsförfarande bör införas för att hindra arbetstagaren att åberopa lagen som grund för en dubbling av semesterförmånen. Genomföres detta mitt förslag, torde nyssberörda svårigheter till stor del komma att elimineras. För övrigt synes den av kommittén förordade lösningen vara förenad med betydande praktiska nackdelar. Meningen är att endast kommunala befattningshavare — alltså icke de kommunala kroppsarbetarna — skola få undantagas. Den erforderliga gränsdragningen torde emellertid hur den än göres bli svävande och därför komma att medföra nya tillämpningssvårigheter. Med hänsyn till de olikartade förhållandena inom skilda kommuner förefaller det även som om förslaget i denna del skulle kunna leda till stor oenhetlighet. Jag anser mig därför böra förorda att den nuvarande lagen i detta hänseende bibehålles oförändrad.

Vad kommittén i övrigt anført angående lagens tillämpningsområde föranleder ingen erinran från min sida. Liksom kommittén finner jag att semesterfrågan för prästerskapet bör lösas genom erforderliga kompletteringar i den för prästerskapet gällande lagstiftningen. Spörsmålet om betald ledighet från arbetet för reservarbetare (arkivarbetare) torde få prövas i samband med framläggande av förslag om åtgärder för arbetsmarknadens reglering.

Kvalifikationstid för semester.

Gällande rätt.

Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje månad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationstid, såframt överenskommelse därom träffas mellan parterna.

Här må erinras om att arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå, samt att arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester, skall erhålla ersättning härför. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger.

Semesterkommitténs förslag.

Med hänsyn till att semesterledigheten för att tjäna sitt ändamål bör vara sammanhängande och av ej alltför kort varaktighet samt för den skull bör koncentreras till ett tillfälle årligen, finner kommittén det naturligt, att hänföra semestern till anställnings- och arbetsförhållandena under en period av ett år. Därest vidare rätten till semester betraktades som en förmån, vilken successivt intjänas genom anställning och arbete under viss tidrymd, borde kvalifikationsåret — den tid under vilken semestern för visst år intjänas — principiellt hänföra sig till förfluten tid. Enligt kommitténs mening måste det anförda, i betraktande av att det ej ansetts möjligt att i lagen bestämma någon tidsperiod, till vilken arbetsgivaren hade ovillkorlig skyldighet att förlägga arbetstagarens semester, leda till att det föregående kalenderåret utgör kvalifikationsår för det löpande årets semester.

Kommittén fortsätter:

För arbetstagare, vilka fortlöpande under flera år bibehålla sin anställning hos samma arbetsgivare, spelar väl kvalifikationsårets förläggning icke någon roll annat än i fråga om den första semestern. Med det föregående kalenderåret såsom kvalifikationsår kan nämligen semestern under första anställningsåret bli obetydlig, och det kan dröja tämligen länge innan en nyanställd arbetstagare förvärvar rätt till full semesterledighet. Nu har emellertid lagen anvisat en möjlighet, som bidrager till att undanröja denna olägenhet, i det parterna kunna överenskomma om att annan tolv månadersperiod än föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår. Sådana överenskommelser ha ock i stor utsträckning träffats kollektivt. Därigenom vinnas, att kvalifikationsåret kan närmare anslutas till den vanliga semesterperioden, med påföljd att arbetstagare redan under det första anställningsåret kan komma i åtnjutande av en mot anställningstiden bättre svarande semester. Med ett kvalifikationsår av exempelvis tiden den 1 maj—30 april

blir en arbetstagare, som anställts den 1 oktober 1944, efter kvalifikationsårets utgång berättigad till 7 dagars semester under sommaren 1945. Då en överenskommelse om förskjutning av kvalifikationsåret har som följd en motsvarande förskjutning av det år under vilket semestern skall utgå, kan i det anförda exemplet semestern förläggas icke blott under 1945 utan även under tiden den 1 januari—30 april 1946. En annan fördel av kvalifikationsårets anknytning till den normala semesterperioden är, såsom föredragande departementschefen vid den nuvarande lagens tillkomst anförde, att man därigenom vinner mera utrymme för semesterrätten själv och mindre för semesterersättning vid en anställnings upphörande. Om föregående kalenderår räknas såsom kvalifikationsår, kan en den 1 oktober 1944 anställd arbetstagare, som slutar anställningen den 1 oktober 1945 och dessförinnan fått 3 dagars semester, vid anställningens upphörande göra anspråk på semesterersättning för 9 dagar (januari—september 1945). Men om tiden den 1 maj—30 april utgjort kvalifikationsår, hade semesterförmånen kunnat uppdelas i 7 dagars ledighet (oktober 1944—april 1945) och semesterersättning för 5 dagar (maj—september 1945).

För den händelse parterna äro därom ense, föreligger icke hinder för dem att välja vilken som helst period av tolv månader som kvalifikationsår, således även löpande anställningsår eller löpande kalenderår. Förutsättning härför är blott, att överenskommelsen icke innebär en försämring för arbetstagaren i fråga om semesterns längd. När semester utgår redan under löpande kvalifikationsår, måste arbetsgivaren utmäta semesterdagarnas antal som om arbetstagaren varit i arbete till kvalifikationsårets utgång, såframt ej semestern uppdelas, vilket i vissa fall kan förekomma.

För att annan tolvmånadersperiod än det föregående kalenderåret skall få läggas till grund för semesterns beräkning fordras en överenskommelse mellan parterna; och arbetsgivaren äger icke ensidigt föreskriva, att semestern skall utgå i förskott, d. v. s. redan under löpande kvalifikationsår. Utan överenskommelse må arbetsgivaren icke för arbetstagare, som anställts exempelvis den 1 oktober 1944 men uppsagt sig eller uppsagts till den 1 oktober 1945, bestämma att den å månaderna januari—september 1945 belöpande semestern skall utgå före anställningens upphörande. Arbetstagaren har i dylikt fall rätt till semesterersättning för angivna månader. Däremot äger arbetsgivaren givetvis låta arbetstagarens under månaderna oktober—december 1944 förvärvade semesterrätt utgå i form av semester, exempelvis under uppsägningstiden. Ej heller kan arbetstagare, som anställts i början av 1944 och som slutar anställningen senare under året, mot sin vilja förmå uttaga under anställningen intjänad semesterförmån i form av ledighet. Tilldelas dylik arbetstagare det oaktat under 1944 ledighet med bibehållen lön, har arbetsgivaren icke härigenom fullgjort sin skyldighet i semesteravseende.

Man kan fråga sig om vad senast anförts väl rimmar med semesterlagstiftningens grund att bereda arbetstagaren ledighet för vila och rekreation och icke att medelst semesterersättning skaffa arbetstagaren en lönefyllnad. Det bör då hållas i minnet, att lagen syftar till att göra det möjligt för arbetstagaren att på arbetsgivarens bekostnad komma i åtnjutande av en årlig semesterledighet och att man torde kunna utgå från att även de arbetstagare, som skifta arbetsgivare, äro i arbete tämligen kontinuerligt året om. En arbetstagare, som — efter att under 1944 ha åtnjutit på arbete under

1943 belöpande semester och i samband med anställningens upphörande fått uppbära semesterersättning för 9 månader (januari—september) — tillträtt en ny anställning den 1 oktober 1944, har visserligen i den nya anställningen rätt allenast till 3 dagars semester under 1945. Vid den förra anställningens upphörande har dock arbetstagaren fått medel, som gör det möjligt för honom att, därest han kan utverka erforderlig ledighet i den nya anställningen, njuta full semester även i denna. Skulle arbetsgivaren äga förlägga semestern i förskott, skulle stora oregelbundenheter i fråga om de årliga semestrarna kunna uppstå; och det synes mindre följdriktigt, att lagen ges sådan utformning, att även mot arbetstagarens vilja semesterledigheten ena året blir förhållandevis lång, medan arbetstagaren andra året får själv bekosta sin semester, därest han vill komma i åtnjutande av dylik.

Det anförda giver enligt kommitténs mening vid handen, att från teoretisk utgångspunkt några befogade anmärkningar knappast kunna framställas mot utformningen av de gällande bestämmelserna på detta område. Kommittén framhåller emellertid, att dessa bestämmelser föranlett viss irritation och givit upphov till klagomål att de skulle verka därhän, att arbetstagare, som på egen begäran eller i varje fall utan invändning under löpande år erhållit semester av längd motsvarande minst en dag för varje kalendermånad anställningen varat, vid anställningens upphörande skulle kunna ha anspråk på ytterligare kontant semesterförmån.

Givetvis har det — anför kommittén — icke varit lagstiftarens mening, att en arbetstagare med stöd av ifrågavarande bestämmelser skulle få rätt till mer omfattande semesterförmån än som motsvarade en betald ledighetsdag för varje anställningsmånad. Det kunde ej heller rimligen förutsättas att arbetsgivare, som beviljade hos honom anställd arbetstagare semester redan under löpande anställningsår, med denna åtgärd avsåge att bereda arbetstagaren dubbel semesterförmån. Ej heller borde åtgärden kunna uppfattas på detta sätt av arbetstagaren. Enligt kommitténs mening kunde emellertid genom därför lämpad anpassning av kvalifikationsåret undvikas, att sådana situationer uppkomme, att arbetstagaren vid anställningens upphörande finge anledning att göra anspråk på särskild semesterersättning. Härom yttrar kommittén:

En husmoder, som anställt ett hembiträde i början av året, kan således avtala med hembiträdet att löpande kalenderår skall vara kvalifikationsår för årets semester. Om hembiträdet anställes under senare delen av ett år, kan avtalas att löpande anställningsår skall utgöra kvalifikationsår för därunder utgående semester. När det likväl getts uttryck för missnöje med lagstiftningen i förevarande hänseende, torde förklaringen vara, att i arbetsförhållanden, som icke regleras av kollektivavtal, hithörande frågor i allmänhet icke göras till föremål för någon överenskommelse och att det, särskilt för förvaltningspersonal, ansetts naturligt att ge den anställda en vilotid redan under första anställningsåret. Ytterligare en orsak till missnöjet torde ha varit, att praxis — jfr arbetsdomstolens dom nr 11/1940 och N. J. A. 1941 sid. 269 — ställt sig avvisande till tanken att från den omständigheten att arbetstagare åtnjuter semester på visst sätt draga några

slutsatser angående huruvida överenskommelse träffats om annat kvalifikationsår än föregående kalenderår. I båda nyssnämnda fall har under slutåret åtnjuten semester icke ansetts böra föranleda någon inskränkning i den semesterrätt arbetstagaren under samma år förvärvat enligt lagen.

Det har synts kommittén föga tillfredsställande att en arbetstagare med stöd av lagen skulle kunna få sina semesterförmåner fördubblade. Även om den nuvarande lagen anvisat parterna en möjlighet att komma till rätta med förevarande problem har kommittén därför funnit, att bestämmelserna på detta område böra jämkas. Kommitténs förslag innebär, att bland lagens regler om semesterersättning upptages ett stadgande, att därest arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, utan invändning mottagit semester, vartill han enligt lagens kvalifikationsbestämmelser ännu icke blivit berättigad, får vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas. Till motivering av sitt förslag har kommittén anfört bland annat följande.

Någon ändring i lagens huvudregel om kvalifikationsårets förläggning torde icke böra vidtagas. Ej heller synes böra ifrågakomma att åt arbetsgivaren ensamt överlämna bestämmanderätten i fråga om kvalifikationsårets förläggning till annan tid än föregående kalenderår. En möjlighet skulle vara att till de nuvarande bestämmelserna föga ett stadgande syftande till att omkasta bevispresumtionen beträffande frågan huruvida överenskommelse träffats angående ändrad förläggning av kvalifikationsåret. Ett dylikt stadgande skulle kunna ges det innehållet att, därest 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 torde emellertid icke vara väl anpassad för de olika situationer som kunna tänkas uppkomma. Därest löpande anställningsår skulle anses såsom kvalifikationsår, kan man fråga sig om icke beträffande arbetstagare, som anställts i början av ett år och beviljats semester samma år, det ligger närmast till hands att hänföra semestern till det löpande kalenderåret; och sedan arbetstagaren varit anställd under något eller några år förlorar anställningsåret helt sin betydelse. Motsvarande svårigheter uppkomma om löpande kalenderår i stället skulle anses utgöra kvalifikationsår. För arbetstagare, som anställts i slutet av ett kalenderår men som redan under sommaren nästa år beviljats full semesterledighet, torde det vara oegentligt att hänföra semestern till det löpande kalenderåret.

Vad man egentligen vill komma till är att förhindra, att arbetstagare, vilken under en anställning — framför allt en kortvarig sådan — åtnjuter semesterledighet under minst det antal dagar, som arbetstagaren intjänat, vid anställningens upphörande dessutom skall kunna utfå semesterersättning. Med hänsyn härtill synes det kommittén mest rationellt att i detta sammanhang lämna lagens kvalifikationsbestämmelser orubbade och i stället komplettera lagens stadganden om semesterersättning med en regel av åsyftat innehåll. Regeln torde kunna innebära, att därest arbetstagare utan invändning erhållit semester, vartill han enligt kvalifikationsbestämmelserna ännu icke blivit berättigad, må vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas. Med en dylik bestämmelse skulle en arbets-

tagare, som anställdes exempelvis den 1 oktober 1945 och under sommaren 1946 utan invändning åtnjutit 6 dagars semester, vid anställningens upphörande den 1 oktober 1946 icke vara berättigad till semesterersättning för mer än 6 dagar. Då emellertid en sådan avräkning ur vissa synpunkter torde kunna te sig obillig för en arbetstagare med längre anställningstid, synes regelns tillämplighet böra inskränkas till att gälla endast anställning, som icke varat mer än två år. För att avräkningsregeln över huvud skall kunna bli tillämplig måste givetvis vara fråga om ledighet som haft karaktär av semester. En arbetsgivare bör således icke ha möjlighet att ensidigt i efterhand dekretera, att viss arbetstagaren tidigare beviljad ledighet — vid vars beviljande tal icke var om att den skulle utgöra semester — vid semesterersättningens beräknande skall anses ha utgjort semester (jfr arbetsdomstolens dom nr 95/1940). Ej heller finnes utrymme för avräkningsregelns tillämpning i sådana fall, där det mellan parterna överenskommits, att semester, som arbetstagare erhåller i förskott, icke skall få inverka på arbetstagarens semesterrätt enligt lagen.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag, att lämna de nuvarande bestämmelserna om kvalifikationstid och dess förläggning orubbade, har icke mött gensaga i något yttrande.

Likaså har förslaget, att genom ett avräkningsförfarande förhindra arbetstagare som utfått semester i förskott att med stöd av kvalifikationstidsbestämmelser utfå dubbel semesterförmån, allmänt lämnats utan principiell erinran.

Socialstyrelsen vitsordar behovet av en lagändring i förevarande hänseende och framhåller, att styrelsen — som allt sedan den nuvarande semesterlagens tillkomst i synnerligen stor omfattning tillhandagått allmänheten med råd och upplysningar beträffande lagens innehåll och tolkning — hade direkt erfarenhet av att gällande bestämmelser på detta område i praktiken kunde utnyttjas för utfående av större förmån än lagen avsett tillförsäkra vederbörande.

Även *arbetsdomstolens ordförande* understryker, att bestämmelserna på förevarande område förorsakat stor irritation, samt anser att det missbruk, till vilket bestämmelserna kunde giva anledning, borde förhindras. Arbetsdomstolens ordförande förordar emellertid — under uttalande att förslaget i och för sig kunde betraktas såsom en god lösning — i första hand en *presumptionsregel* rörande frågan huruvida överenskommelse om ändrad förläggning av kvalifikationsåret kommit till stånd. Till stöd härför anföres bland annat följande.

Man kan nu fråga sig, om icke själva den omständigheten, att full semester givits och mottagits tidigare än lagen förutsätter, skulle kunna tolkas såsom en överenskommelse om ändring av kvalifikationstid. Till stöd för att en sådan tolkning skulle vara utesluten har bland annat åberopats arbetsdomstolens dom nr 11/1940. Jag beklagar numera utgången i nämnda dom, men jag kan icke anse densamma vara prejudicerande i detta hänseende. Arbets-

givaren kom aldrig tillstådes vid arbetsdomstolen, utan hade i ett kortfattat skriftligt svaromål endast omtalat vissa fakta och överlämnat åt arbetsdomstolen att avgöra, huruvida under förhandenvarande förhållandena rätt till semesterersättning förelåge. Något påstående gjordes således icke om att en ändring av kvalifikationstiden blivit träffad. Med hänsyn till det föreliggande, ytterst knapphändiga processmaterialet uppfattade arbetsdomstolen tvistefrågan såsom egentligen avseende verkan av semesterlagens övergångsbestämmelser.

För egen del har jag svårt att inse, varför icke det förhållandet, att en arbetsgivare erbjudit och en arbetstagare mottagit full semester på en tidigare tidpunkt än som enligt lagen kan ifrågakomma, skulle kunna uppfattas såsom en överenskommelse om ändring av kvalifikationstiden. Att från det sätt, varpå kontrahenterna faktiskt inrättat sig, draga en slutsats rörande deras avsikt i fråga om ordnandet av ett rättsförhållande, ligger helt i linje med de tolkningsregler, som allmänligen tillämpas inom privaträtten. Det förutsättes dock naturligen, att kontrahenterna hava full avtalsfrihet. På grund av regeln, att en enskild överenskommelse, som strider mot kollektivavtal, är ogiltig, kan det hända, att arbetsgivare och arbetstagare sakna rätt att själva överenskomma om ändring av kvalifikationstiden, nämligen i den mån ett för dem bindande kollektivavtal innehåller en föreskrift rörande denna. Detta kan möjligen vara fallet redan genom att kollektivavtalet uppstår en hänvisning till semesterlagen. Jfr härom arbetsdomstolens domar nr 79 och 101 för 1940.

När det nu gäller, att lagstiftningsvis hindra det förut omtalade missbruket av lagen, ligger det närmast till hands att anknyta till den omförmälda tolkningsmöjligheten och sålunda uppställa en bevispresumtion, att ett utgivande och mottagande av semester å en tidpunkt, då arbetstagaren enligt lagen ännu icke kvalificerat sig till semester i denna utsträckning, skall vid saknad av uppgörelse i motsatt riktning, uppfattas såsom en överenskommelse om ändring av kvalifikationstiden. Härvid uppkommer dock en svårighet. Det kan vara vanskligt att bedöma, vilken kvalifikationstid kontrahenterna avsett, därvid närmast kommer i fråga att välja mellan det löpande kalenderåret och det år, som börjar med anställningsdagen (anställningsåret). Kommittén har avvisat tanken på en bevispresumtion just med hänsyn till detta förhållande. Den nämnda svårigheten torde emellertid kunna övervinnas, om man ger bevispresumtionsregeln det innehållet, att det löpande kalenderåret skall anses hava blivit fastställt såsom kvalifikationstid, för den händelse full semester utgivits redan under det kalenderår, då arbetstagaren blivit anställd, samt att anställningsåret skall anses hava fastställts som kvalifikationsår, när full semester utgivits under kalenderåret efter det, då anställningen tillkom, men anställningstiden under första kalenderåret icke kvalificerar till full semester.

I flera yttranden har berörts möjligheten till avräkning även när fråga är om anställning av längre varaktighet än två år. *Socialstyrelsen* uttalar — dock utan att framställa något yrkande — att det möjligen vore önskvärt, att den tid, varunder avräkningsförfarandet finge ske, bestämdes till något längre tid än två år. *Arbetsdomstolens ordförande* motsätter sig bestämt, att avräkningsmöjligheterna inskränkes till anställning, som icke varat mer än två år, samt anför härom:

Varför avräkningsförfarandet skulle anses obilligt mot arbetstagare med längre anställningstid, har kommittén icke lyckats klargöra. Bakom förslaget i denna del ligger väl den tanken, att arbetstagare, som från anställning, i vilken tillämpas semester på tidigare stadium, övergår till anställning, i vilken lagens kvalifikationsår tillämpas, icke vid lämnandet av den förra anställningen erhåller någon penningersättning, med vilken han kan bereda sig mot semester svarande ledighet under första anställningsåret i den nya anställningen. Men denna olägenhet drabbar ju också den, som icke varit anställd längre än två år. Vare sig anställningen varat kortare eller längre tid, går icke arbetstagaren semesterförmån förlustig för något kvalifikationsår. Vad som sker är endast, att det semesterlösa kalenderåret förskjutes till ett senare år. Och mot arbetsgivaren är tydligen den dubbla semesterförmånen på enkel kvalifikation lika obillig, oavsett huru lång anställningstiden är. Härtill kommer ytterligare en omständighet av icke ringa vikt. Även med en avräkningsregel sådan som kommittén föreslagit föreligger möjligheten att av sättet för semesterns utgivande tolkningsvis sluta sig till en överenskommelse om ändring av kvalifikationsåret. Uppenbarligen måste lagen få ett innehåll, som garanterar, att resultatet blir detsamma, vare sig man går fram tolkningsvägen eller följer avräkningsregeln. Och beträffande tolkningsfrågan märkes, att ju flera gånger arbetstagaren mottagit semester i förskott desto större anledning finnes naturligen att antaga, att parterna varit överens om en ändring av kvalifikationstiden.

Denna ståndpunkt omfattas även av *kommerskollegium* och ett par av de hörda *handelskamrarna*, *svenska stadsförbundet*, *svenska städernas förhandlingsorganisation*, *bankernas förhandlingsorganisation*, *svenska lantarbetsgivareföreningen* samt *Sveriges redareförening*.

Landsorganisationen har framställt vissa erinringar mot utformningen av den föreslagna regeln samt härom anført:

Då avräkningsregeln föreslås betingad av att arbetstagare »utan invändning» mottagit semester i förskott, torde härav följa att bevisbördan lägges å arbetstagaren. Detta synes icke skäligt. För undvikande av ett dylikt resultat bör förutsättningen angivas vara att »förskottssemester» mottagits av arbetstagaren »efter eget medgivande». Att den därav följande bevisbördedistributionen skulle vara för sträng ur arbetsgivarens synpunkt kan icke rimligen påstås, då »medgivande» tydligen icke behöver vara uttryckligt utan också kan presumeras.

Föredraganden.

Den i den nuvarande semesterlagen givna huvudregeln att, vid bestämmandet av arbetstagares semester under visst år, det föregående kalenderåret skall räknas såsom kvalifikationsår innebär avsevärda fördelar, varför jag icke finner anledning frånga densamma. Systemet har emellertid en nackdel så tillvida som kvalifikationstiden kommer att ligga långt före den tidpunkt, då frågan om semesterns åtnjutande blir aktuell. Denna olägenhet framträder särskilt beträffande den första semester, som tillkommer arbetstagaren efter det han tillträtt en anställning. Med hänsyn härtill har lagen medgivit överenskommelser om att annan tolv månadersperiod än det föregående

kalenderåret skall gälla såsom kvalifikationsår. Såsom kvalifikationsår kan härvid — givetvis under förutsättning att överenskommelsen som sådan icke för arbetstagaren innebär mindre semesterförmåner än som utgår enligt lagen — väljas vilken period som helst av motsvarande längd, alltså även löpande kalenderår eller löpande anställningsår.

Inom vissa yrkesområden är det vanligt, att arbetstagaren får åtnjuta full semester redan under det kalenderår, varunder han blivit anställd, i varje fall om anställningen skett i början av året. Å andra sidan har i dylika fall ofta icke träffats överenskommelse mellan kontrahenterna om avvikelser från den förutnämnda huvudregeln om att föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår. Detta har i sin tur medfört att i en del fall en arbetstagare — trots att han åtnjuter semester med minst en dag för varje kalendermånad anställningen varat — vid anställningens upphörande med lagens hjälp kunnat genomdriva anspråk på semesterersättning. Arbetstagaren har alltså på detta sätt erhållit semesterersättning för tid, för vilken semester in natura redan utgått.

Det är naturligt, att en sådan ordning väckt berättigat missnöje. Lagstiftarens mening har uppenbarligen icke heller varit, att en arbetstagare skulle ur lagens bestämmelser kunna hämta stöd för en dylik dubbling av semesterförmånerna.

När det gäller att förhindra uppkomsten av nyssberörda otillfredsställande resultat, stå olika möjligheter till buds. Ett sätt är att, i enlighet med kommitténs förslag, i lagen intaga ett stadgande att vid bestämmande av semesterersättning avräkning må ske av det antal dagar varunder förskottssemester av arbetstagaren mottagits utan invändning. En annan utväg är att, såsom arbetsdomstolens ordförande förordat, i lagen införa en presumptionsregel, innebärande att uttagande av semester å en tidpunkt, då arbetstagaren enligt lagen ännu icke kvalificerat sig därtill, skall, vid avsaknad av uppgörelse i motsatt riktning, anses såsom en överenskommelse om ändrad kvalifikationstid. Vilken av dessa möjligheter — som båda medföra samma resultat — är att föredraga kan vara föremål för viss tvekan. För egen del anser jag övervägande skäl tala för den av kommittén föreslagna lösningen, som är enkel och passar för alla fall. Om en presumptionsregel väljes måste, på sätt arbetsdomstolens ordförande närmare utvecklat, denna givas olika innehåll för olika uppkommande situationer; svårigheter torde ändock kunna uppstå att tillämpa regeln i vissa gränsfall, exempelvis när arbetstagaren erhållit endast en del av semestern i förskott. Vidare synes avräkningsregeln vara att föredraga även ur den synpunkten, att den onödiggör ett närmare ingående på den av arbetsdomstolens ordförande berörda frågan om rätt för enskilda kollektivavtalsbundna parter att träffa överenskommelse om ändring av kvalifikationsåret.

Enligt kommittéförslaget skulle avräkningsförfarandet bli tillämpligt en-

dast i sådana fall, då arbetstagarens anställning icke varat mer än två år. Emot denna begränsning av regelns tillämplighet har från flera håll erinran gjorts. För egen del finner jag även begränsningen mindre lyckad. Jag har visserligen bemärkt, att avräkningsregeln torde komma att få sin huvudsakliga användning i fråga om anställningar av kortare varaktighet och att de skäl, som föranleda regelns införande, icke ha alldeles samma styrka när det gäller långvariga anställningar. Det synes mig emellertid angeläget, att lagen erhåller sådant innehåll, att resultatet i här förevarande avseende blir detsamma vare sig man av sättet för semesterns utgivande sluter sig till parternas avsikt rörande kvalifikationsårets förläggning eller tillämpar avräkningsregeln. Jag anser mig därför böra förorda att sistnämnda regel upptages i lagen utan att någon begränsning av dess tillämplighet sker med hänsyn till anställningens längd.

Utöver vad nu berörts ha framställts vissa erinringar mot den föreslagna avräkningsregeln. Landsorganisationen har sålunda anført, att förutsättning för avräkningsregelns tillämplighet borde vara, att arbetstagaren »efter eget medgivande» mottagit semester i förskott. Det synes mig dock knappast finnas skäl att härutinnan frångå vad kommittén föreslagit. När en arbetstagare erhåller en laglig förmån innan han ännu blivit berättigad till densamma, förefaller den naturliga presumptionen vara, att arbetstagaren också är nöjd därmed. Om så icke skulle vara fallet, har arbetstagaren möjlighet att motsätta sig arbetsgivarens förslag om förskottssemester. I detta sammanhang vill jag erinra om kommitténs uttalande, att avräkningsregeln för sin tillämpning förutsätter, att den ledighet varom fråga är verkligen haft karaktär av semester. En arbetsgivare äger icke ensidigt i efterhand förklara, att en arbetstagare under anställningen beviljad ledighet skall anses som semester, därest vid ledighetens beviljande icke avsetts, att så skulle vara fallet.

Semesterns längd.

Gällande rätt.

Såsom redan i ett tidigare avsnitt berörts, utgår semester för kalenderår och omfattar en dag för varje månad anställningen varat under kvalifikationstiden. Denna tid utgöres av närmast föregående kalenderår, för såvitt icke parterna träffat överenskommelse om att annan period av samma längd skall gälla såsom kvalifikationstid.

Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Härvid skall med dag, å vilken arbete utförts, jämnställas dag, varunder arbetstagaren åtnjutit semester eller varit oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller sådan sjukdom, som avses i lagen om försäkring för

vissa yrkessjukdomar, eller fullgjort i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, dock ej beredskapsövning samt ej heller militärövning som direkt ansluter sig till första tjänstgöring. I fråga om militärövning må likväl högst sextio dagar under varje kvalifikationstid räknas arbetstagaren till godo. Dag, under vilken arbetstagaren varit oförmögen till arbete eller fullgjort militär tjänstgöring, må icke räknas honom till godo, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag.

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

Därest 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 övriga bestämmelser i lagen, lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

Semesterkommitténs förslag.

I sitt nu avgivna betänkande har kommittén icke ingått i prövning av frågan om semesterns längd allmänt sett är i lagen lämpligen väl avvägd. Härutinnan föreslås alltså icke någon ändring. Kommittén har vidare funnit sig icke böra frångå den gällande lagens regel med avseende å kravet på visst antal arbetade dagar per månad, liksom kommittén ej heller förordat någon ändring beträffande de redan privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet. Kommittén anser dock att en ny privilegierad orsak bör införas i lagen, nämligen *havandeskap*, samt anför härom:

De billighetsskäl, som tala för att arbetstagaren får i semesterhänseende tillgodoräkna sig viss frånvarotid, göra sig uppenbarligen minst lika starkt gällande beträffande havandeskapstid. Någon risk för att havandeskapstidens privilegiering i semesterhänseende skulle göra arbetsgivarna benägna att avskeda arbetstagare torde icke behöva hysas. Genom lag den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trollovning eller äktenskap m. m. har förbud stadgats mot avskedande av kvinnlig arbetstagare av den anledningen, att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd under skälig tid, dock högst 12 veckor, avhåller sig från arbete. Visserligen gäller denna lag icke för arbetsgivare, som ej i regel har minst tre arbetstagare i sin tjänst, samt ej heller för arbetstagare, som ej haft sin anställning sedan minst två år tillbaka. Lagstiftningen vilar dock på den uppfattningen, att havandeskap icke bör få inverka på arbetstagarens anställningsförhållande, och till följd härav torde man vara berättigad antaga, att havandeskapets privilegiering i semesterlagen icke skall ge anledning till några obehöriga avskedanden. Hur långt arbetsgivarens skyldighet att bereda arbetstagaren semesterförmån för havandeskapstid skäligen bör utsträckas är en omdömesfråga. Kommittén har i förevarande hänseende

stannat för samma tid, som anges i nyssnämnda lag den 19 maj 1939 eller högst 12 veckor, vilken tid också motsvarar den maximala barnsängsledigheten enligt 17 § arbetarskyddslagen. Kommittén föreslår alltså, att tid, varunder arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbetet, skall räknas såsom arbetad tid, dock högst intill 12 veckor. Denna tid torde få hänföra sig till varje havandeskap och alltså icke — såsom för närvarande gäller i fråga om militärövning — till varje kvalifikationsår.

De nuvarande bestämmelserna om sön- och helgdagars inräknande i semestern böra enligt kommitténs mening i visst hänseende kompletteras, enär de icke verka rättvist för sådana arbetstagare, för vilka den normala arbetstiden omfattar samtliga dagar i veckan. Sålunda framhåller kommittén, att bestämmelserna leda därtill, att om arbetstagare med arbetsskyldighet även å söndag skulle börja sin semester exempelvis en söndag, hans semester enligt lagen skulle upphöra redan torsdagen i påföljande vecka, enär söndagarna i sådant fall torde få likställas med arbetsdagar. Kommittén anför vidare:

Av semesterlagens förarbeten framgår, att — ehuru lagen icke ger rätt till mer än tolv dagars semester — syftet med lagen skulle vara att tillförsäkra arbetstagarna två veckors ledighet från arbetet. Arbetstagare, vilken är skyldig att utföra sitt arbete även å söndag, blir emellertid med lagens nuvarande utformning icke berättigad till mer än 12 ledighetsdagar och får således kortare sammanhängande ledighet än andra arbetstagare. Detta kan icke vara tillfredsställande, i all synnerhet som ifrågavarande arbetstagare vanligen äro i större behov av rekreation än andra. För att ernå likställighet mellan arbetstagarna i förevarande avseende torde därför i lagen böra införas en regel, som tillförsäkrar de arbetstagare, som ha att utföra sitt arbete jämväl å söndag, ledighet från arbetet å söndag som infaller under eller omedelbart efter semestern. Emellertid åtnjuta sistnämnda arbetstagare understundom helt eller delvis kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag. Fördenskull synes berörda regel böra kompletteras med ett stadgande av innehåll, att därest dylik ledighetsdag infaller under semestern, den skall inräknas däri. Vad nu sagts om söndag torde få gälla även beträffande sådan helgdag, som icke skall inräknas i semestern, d. v. s. helgdag som infaller under en semester av kortare varaktighet än 6 dagar.

Till närmare belysning av bestämmelsernas innebörd anföres bland annat följande.

Börjar en arbetstagare, vilken har att utföra sitt arbete även å söndag och för vilken rätt till 12 dagars semester föreligger, semestern söndagen den 1 i en månad, äger han vänta med att inträda i arbetet till måndagen den 16. Söndagarna den 1 och den 8 infalla då under semestern och bli ledighetsdagar. Semesterdagar bli dagarna den 2—7 och den 9—14. Söndagen den 15, vilken infaller omedelbart efter semestern, blir ledighetsdag. Semesterlön skall emellertid utgå blott för de 12 semesterdagarna. Begynner semestern först måndagen den 2, må ledigheten likväl icke utsträckas längre än till och med söndagen den 15. Semesterdagar bli då, liksom i förra fallet, den 2—7 och den 9—14, varjämte söndagarna den 8 och den 15 bli ledighetsdagar.

Vissa arbetstagare, som normalt ha att utföra sitt arbete även å söndag, erhålla emellertid — helt eller delvis — kompensation därför genom ledighet å vardag. Full kompensation genom fridag å veckodag torde arbetstagaren erhålla vid s. k. hoppande skift. Av den nuvarande semesterlagens förarbeten framgår, att i dylikt fall sådan fridag skall, om den infaller under semesterledigheten, i lagens mening anses såsom söndag, medan motsvarande söndag skall behandlas såsom arbetsdag. Denna utbytesregel lämpar sig emellertid mindre väl för de fall, då arbetstagaren endast delvis erhåller kompensation för den uteblivna söndagsledigheten. Genom att arbetstagaren i dylika fall får ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern, samt får i semestern inräkna därunder infallande fridag, som ges till kompensation för arbete å söndag, tillförsäkras emellertid arbetstagaren lika många ledighetsdagar som arbetstagare i allmänhet.

I de fall, då semestern utgår med mindre antal dagar i följd än 6, skola helgdagar icke inräknas i semestern. Härav följer att, om annat icke stadgas, arbetstagare, som har att utföra sitt arbete jämväl å helgdag och som erhåller semester om högst 5 dagar i anslutning till helgdag, icke såsom andra arbetstagare vinner helgdagen såsom tillskott utöver semesterledigheten. För att även i här avsedda fall vinna likställighet arbetstagarna emellan har föreskrivits, att vad som stadgats med avseende å söndag, skall äga motsvarande tillämpning å sådan helgdag som icke skall inräknas i semestern. Föreskriften må belysas med följande exempel. Därest en djurskötares semester efter överenskommelse uppdelas sålunda, att exempelvis tre dagar förläggas till tiden måndag—onsdag i den vecka, under vilken Kristi himmelfärdsdag infaller, äger arbetstagaren åtnjuta ledighet sistnämnda dag. Utgår semestern med 5 till ifrågavarande vecka förlagda dagar med början å måndagen, äger arbetstagaren åtnjuta ledighet, förutom å semesterdagarna, å torsdagen (Kristi himmelfärdsdag) och å den söndag som följer omedelbart å semestern. Om åter djurskötaren får minst 6 semesterdagar i följd under den vecka varom här är fråga, inräknas torsdagen i semestern. Är semestern 6 dagar med början å söndagen, behöver han icke påbörja arbetet förrän påföljande måndag, då de båda söndagarna äro ledighetsdagar.

I anslutning till det anförda anmärker kommittén, att arbetstagare för vilken arbete normalt pågår även å söndag, icke genom de föreslagna bestämmelserna får rätt till semesterlön för mer än 12 dagar.

Den nuvarande lagens stadgande om skydd för sådan sedvänja i fråga om semesterns längd, som för arbetstagaren är bättre än vad som följer av lagens bestämmelser, anser kommittén böra lämnas orubbat. Kommittén har dock funnit att detta stadgande bör erhålla en något vidare innebörd än det för närvarande har. Härom uttalas följande.

Kommittén har — under beaktande av de uppenbara fördelar som måste vara förenade därmed att i det särskilda fallet samtliga semesterförmåner bli enhetligt bestämda — ansett sig böra utgå från att anledning icke föreligger att tillägga semester, som utgår på grund av sedvänja, annan karaktär än den som grundar sig direkt på lagen. Liksom för närvarande skulle sedvanebestämmelsen då verka därhän, att medan semester enligt lagen ut-

går med en dag för varje kalendermånad av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden, semestern vid bättre sedvänja utgår med det proportionsvis högre antal dagar för varje kalendermånad av nämnda anställningstid, vartill den enligt sedvänjan längre semestern föranleder. Med kommitténs ståndpunktstagande kommer emellertid det längre tidsmätt, med vilket semestern på grund av sedvänja utgår, att läggas till grund även vid bestämmande av den semesterersättning, vartill arbetstagaren kan vara berättigad. Därest sedvänjan medger rätt till 18 dagars årlig semester, blir således en arbetstagare, som vid anställningens upphörande har att utfå semesterersättning för 6 månader, berättigad till semesterersättning för 9 dagar. I denna del innebär således förslaget en förbättring för arbetstägarna i förhållande till vad som för närvarande ansetts gälla. Å andra sidan följer av förslaget, att där semester på grund av sedvänja utgår med 18 dagar årligen, arbetsgivaren äger för varje månad, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av annan än i lagen privilegierad orsak, minska semesterens längd med 1½ dag. Den nuvarande lagens innebörd i detta hänseende synes vara oklar. För att ge stadgandet om bättre sedvänja den ändrade innebörd, som nu antytts, har kommittén ansett detsamma böra intagas i samband med bestämmelserna angående semesterens omfattning.

Kommitténs förslag innebär således, att där på grund av sedvänja utgår längre semester än som följer av lagen, semestern i sin helhet skall äga samma karaktär som om den utgått direkt på grund av lagens bestämmelser, vilka då bli normgivande för hela den längre semestern.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) yrka, att stadgandet om skydd för bättre sedvänja måtte utgå ur lagen. I vart fall anse dessa ledamöter, att åt stadgandet icke bör givas ett annat innehåll än det för närvarande har. Till stöd för sin mening anföra reservanternas följande.

Semesterlagens bestämmelse om skydd för bättre sedvänja — vartill motsvarighet saknades i semestersakkunnigas förslag — innebär otvivelaktigt avvikelse från lagens principiella natur av en allmän minimilagstiftning. Bestämmelsen tillkom under departementsbehandlingen med anledning av att vissa tjänstemannaorganisationer uttryckt farhågor för att en lagstiftning om allmän minimisemester skulle medföra risk för en försämring av de bättre semesterförmåner än de i lagen fastställda, som vid lagens ikraftträdande utgingo inom olika områden. Departementschefen uttalade i anledning därav, att det vore självfallet, att lagstiftningen om semester ej borde få tagas till förevändning för ett försämrande av utgående semesterförmåner. Anledning antaga att så skulle komma att ske torde enligt departementschefens mening knappast föreligga annat än i ett fåtal undantagsfall. För att förebygga alla risker i detta avseende vore det enligt departementschefens mening lämpligt att skydd föreskrevs för sedvänja, som vore bättre än vad lagen stadgade.

Utgångspunkten för hela bestämmelsen är således, att man vill skydda de bättre semesterförmåner, som enligt sedvänja utgå på olika områden. Man frågar sig nu, hur ur denna synpunkt de förändringar, som kommitténs majoritet föreslagit beträffande denna bestämmelse, skola bedömas. Bland annat genom att placera bestämmelsen om bättre sedvänja under rubriken

»semesterns omfattning» har majoriteten velat åstadkomma, att där på grund av sedvänja längre semester utgår än enligt lagen, samtliga bestämmelser i lagen skola få motsvarande tillämpning å semesteren i dess helhet. Detta är emellertid icke en konsekvens av den nyssnämnda princip, som legat till grund för bestämmelsens införande. De föreslagna ändringarna komma i stället att medföra, att genom lagen den bättre sedvänja, som möjligen kan finnas för vissa grupper, ytterligare förbättras. Då detta förhållande strider mot de motiv, som sålunda legat till grund för bestämmelsens införande, ha vi icke kunnat acceptera de av kommittén i detta avseende föreslagna förändringarna. Om exempelvis en arbetstagargrupp enligt sedvänja åtnjuter 18 dagars semester, men däremot i sedvänjan icke ingått, att semesterersättning skall utgå vid anställningens upphörande, får arbetstagaren enligt nuvarande regler, då han lämnar sin anställning, semesterersättning efter tolvdagarsregeln, vilket överensstämmer med vad som gäller beträffande alla de arbetstagare, som icke åtnjuta längre semester än 12 dagar och vilket förhållande vi anse riktigt. Vi vilja i detta sammanhang hänvisa till det betraktelsesätt, som arbetsdomstolen lagt å denna fråga i domen nr 18/1943. Enligt den av kommittén nu föreslagna bestämmelsen skulle emellertid arbetstagaren i en dylik situation bli berättigad till semesterersättning i proportion till den längre semester han åtnjuter, ehuru rätt till semesterersättning kanske över huvud taget icke kunde grundas på sedvänjan.

I sammanhang med ifrågavarande spørgsmål understryker kommittén, att det av praktiska skäl vore av stort värde att icke olika delar av en och samma semester bedömdes efter skilda regler. Från denna synpunkt borde även i de fall, där den längre semesteren utginge på grund av avtal, lagen äga tillämpning jämväl på den del av semesteren, som icke kunde stödjas på lagen. Kommittén anser dock, att här anmälde sig sådana principiella betänkligheter, att kommittén icke kunde förorda en bestämmelse av dylikt innehåll. Avtalets innebörd finge i förevarande hänseende bli utslagsgivande.

Till närmare utveckling av sin ståndpunkt i förevarande hänseende, särskilt såvitt angår rätten till semesterersättning, anför kommittén följande.

Visserligen torde det ej i praktiken vara ovanligt, att semesterersättning utbetalas med hänsyn till det förhöjda antalet dagar arbetstagaren äger åtnjuta semester. Men att anse semesterrättens natur vara sådan, att redan av det förhöjda antalet semesterdagar skulle följa rätt för arbetstagaren att vid anställningens upphörande utfå ersättning även för sådana mistade semesterdagar, varmed den avtalade semesteren överskjuter den legala, kan icke vara riktigt. Ej heller bör ifrågakomma att genom en ovillkorlig lagregel fastlåsa en sådan princip och därigenom inskränka avtalsfriheten beträffande semester utöver lagens minimimått. Huruvida en arbetstagare, som enligt avtal äger åtnjuta längre semester än som följer av lagen, skall vara berättigad till semesterersättning med hänsyn till den längre semesteren får därför bli beroende av vad parterna — uttryckligen eller tyst — avtalat i förevarande hänseende. Kommitténs ståndpunkt är sålunda, att där på grund av avtal längre semester än den lagstadgade utgår, lagens bestämmelser om semesterersättning icke utan vidare äga tillämpning med avseende å den del av semesteren, varmed denna genom avtalet blivit förlängd.

Tre ledamöter av kommittén (herrar Adamsson, Jansson och Sölvén) anse det önskvärt, att i lagen upptoges en regel för det fall att avtal om bättre semester än lagens minimisemester i något avseende lämnade rätten till den överskjutande semestern oreglerad. Vid avtal om längre semester förekomme det i allmänhet ej, att parterna uttryckligen överenskomme om kvalifikation, förläggning, semesterersättning o. s. v. i avseende å den del av semestern, som översköte den lagstadgade. För att skapa största möjliga klarhet i semesterförhållandena på detta område borde i lagen införas en bestämmelse, att därest mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal om längre semester än i lagen föreskrives, skulle i de avseenden ej annat överenskommits arbetstagarens rätt till semester bedömas enligt lagen med avseende å semestern i dess helhet. Till stöd för sin ståndpunkt anföra reservanternas ytterligare bland annat följande.

Med den av oss ifrågasatta utformningen av regeln skulle icke kunna göras gällande att denna innebure ett intrång i avtalsfriheten. Regeln blir enligt vårt förslag dispositiv, i vilket avseende den skiljer sig från sedvänjeregeln; dennas karaktär av tvingande har kommittén icke ansett hindra en utvidgning av sedvänjeskyddet. Bedömandet av huruvida i hithörande fall rätt t. ex. till semesterersättning föreligger blir för närvarande, om uttrycklig bestämmelse ej finnes i avtalet, beroende av vad som tolkningsvis kan inläggas i detta. Semesterersättning utgår, om avtalet kan anses innefatta överenskommelse att lagen eller åtminstone dess bestämmelse om sådan ersättning skall gälla i fråga om semestern i dess helhet. Uppenbarligen måste emellertid en avtalstolkning av detta slag ofta vara förenad med oöverkomliga svårigheter och resultatet av densamma framstå som godtyckligt eller slumpartat. Den utgår från att ett avtal om t. ex. »tre veckors semester» i avseende å en av veckorna avser en semester av annan och lägre kvalitet än den, som tillkommer semestern för de två övriga veckorna, och från att detta varit kontrahenternas mening. Oss synes det vara mera befogat att presumera motsatsen, alltså att, om intet annat sagts, semestern avsetts skola vara av samma kvalitet. Den av oss ifrågasatta regeln synes oss också starkt motiverad från synpunkten av bevisskyldighetens fördelning. Den betyder därutinnan att den skyldighet, som arbetstagaren nu har rörande avtalets innehåll, överflyttas på arbetsgivaren. Detta synes oss riktigt och rimligt med hänsyn till de större möjligheter arbetsgivaren som regel har att bestämma arbetsavtalets utformning.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag att bibehålla den nuvarande lagens huvudregel i fråga om semesterns längd — att semester omfattar en dag för varje sådan kalendermånad under kvalifikationstiden, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar — har allmänt lämnats utan erinran.

Landsorganisationen anmärker dock, att ett flertal till organisationen anslutna fackförbund påyrkat ändringar i olika avseenden av denna bestämmelse. Bland annat hade svenska beklädnadsarbetareförbundet — under

framhållande av att bestämmelsen kunde medföra förlust av semesterrätt för arbetstagare med varierande arbetstillgång, beroende på arbetsgivarens sätt att förlägga arbetstiden eller företaga permittering — föreslagit sådan ändring, att anknytningen till kalendermånad upphävdes och antalet arbetsdagar under kvalifikationsåret delades med 16, därvid kvoten skulle utvisa semesterdagarnas antal, dock med maximering av detta till 12. Landsorganisationen anför vidare bland annat följande.

Det kan icke bestridas, att den ovillkorliga anknytningen till kalendermånad i åtskilliga fall lett till resultat, som från synpunkten av rättvisa och billighet framstått såsom stötande. Att i gällande lag kvalifikationen beräknas per kalendermånad sammanhänger med att man i enkelhetens intresse velat undvika att räkna med individuella anställningsmånader. Under remissbehandlingen av 1936 års sakkunnigas förslag påtalades från vissa håll de oegentligheter, som kunde följa av beräkningen per kalendermånad; bl. a. uttalade länsstyrelsen i Stockholms län att semesterns längd borde bestämmas med hänsyn till sammanlagda antalet arbetsdagar under kvalifikationsåret.

I princip synes ock sistnämnda beräkningssätt vara att föredraga framför det nuvarande. Mot den av beklädnadsarbetareförbundet föreslagna regeln kunde knappast heller riktas den anmärkningen, att den tekniskt vore mer komplicerad än månadsregeln; om divisorn bör vara 16 eller något annat tal kan naturligtvis diskuteras. Då landsorganisationen i förevarande sammanhang icke anser sig böra föreslå en omläggning av kvalifikationsberäkningen, beror detta främst på att en dylik omläggning ej torde kunna ske utan ytterligare utredning. Flertalet förbund har också ansett sig kunna acceptera den nuvarande regeln. De påtalade olägenheterna hänföra sig i vissa fall till områden med av krisförhållandena förorsakad driftsinskränkning. Vad angår de arbetsområden, inom vilka för närvarande semesterkassasystem finnas inrättade — och inom vilka även normalt den legala 16-dagarsregeln i relativt stor omfattning torde verka diskvalificerande — må erinras om att enligt kommitténs förslag sådana kassor förutsättas skola få åga bestånd även i fortsättningen.

Förslaget att utsträcka de privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet till att omfatta även havandeskapstid intill 12 veckor har vunnit allmän anslutning. *Svenska lantarbetsgivareföreningen* uttalar dock, att den icke ansåge någon lagändring i förevarande hänseende motiverad men att föreningen av billighetsskäl funne sig kunna tillstyrka förslaget i denna del.

Landsorganisationen anser billighetsskäl tala för att även vanlig sjukdomstid — intill viss tid — privilegierades. Häremot anförda betänkligheter vore enligt landsorganisationens mening överdrivna. Vad uppsägningsrisken anginge borde erinras dels att denna risk funnes även vid olycksfall och yrkessjukdom dels att uppsägningsförbudet beträffande havande kvinna icke gällde generellt och ovillkorligt. Även *svensk sjuksköterskeförening* förordar, att frånvaro från arbetet till följd av annan sjukdom än yrkessjukdom finge anses såsom arbetad tid. För den, som

varit sjuk och inträdde i arbete den dag hälsan återkommit, vore det för hälsans bevarande av vikt, att semesterns längd nämnda år ej nedsattes. Det vore för övrigt ej hållbart, att den som varit utsatt för olycksfall i arbetet, exempelvis en handskada, skulle vara i större behov av semester än den som exempelvis haft lunginflammation.

Beträffande frågan om sön- och helgdagars inräknande i semestern framhåller *landsorganisationen* bland annat följande.

I några förbundsyttranden yrkas att helgdagar (och sedvanliga fridagar) över huvud icke skola inräknas i semestern; denna bör omfatta endast arbetsdagar. Skäl kunna anföras både för och emot denna uppfattning. Dels utgår såväl den gällande som den föreslagna lagen från att ändamålet med lagstiftningen är att tillförsäkra arbetstagarna minst två veckors sammanhängande ledighet. Dels är inräknandet av helgdagarna såtillvida till fördel för alla tim-, dags- eller ackordsavlönade arbetstagare, att dessa därigenom erhålla avlöning för dagarna i fråga, vilket eljest ej varit fallet. Häremot kan anföras dels att inräknandet medför en kortare ledig tid, dels att vecko- och månadsavlönade arbetstagare icke ha någon ekonomisk fördel av bestämmelsen, dels att inräknandet föranleder en koncentration av semestrarna till de större helgerna. Ehuru särskilt den sistnämnda synpunkten måste anses vägande vill *landsorganisationen* dock icke i förevarande sammanhang påyrka någon ändring beträffande helgdagsregeln. Skulle den spridning av semestrarna eller den — särskilt för Norrland — med hänsyn till årstiden lämpligare förläggning av dessa, som på arbetstagarhåll eftersträvas, icke heller framdeles visa sig möjlig att genomföra, kan det dock bli nödvändigt att i samband med frågan om andra åtgärder för vinnande av dessa syften taga regelns slopande eller revision under omprövning.

Mot kommitténs förslag till lösning av spörsmålet om semester för arbetstagare som normalt utför sitt arbete även å sön- och helgdag ha erinringar framställts allenast i vissa yttranden.

Arbetsdomstolens ordförande anför bland annat följande.

Det är mycket vanligt, att arbetstagare på grund av arbetets natur (kontinuerlig drift, kommunikationsföretag m. m.) har att utföra arbete på söndag men i stället åtnjuter ledighet någon annan dag, varvid det är vanligt, att ledighetsdagen icke alltid infaller på samma veckodag utan växlar. Med stöd av motiven till gällande semesterlag har man antagit, att i dylikt fall fridag, som infaller under semesterledigheten, skall i lagens mening anses såsom söndag, medan motsvarande söndag skall behandlas såsom arbetsdag.

Kommittén har nu framställt förslag om en annan beräkningsmetod, som innebär det motsatta mot den nu gällande lagens ordning. Den som vanligen arbetar på söndagar men har annan ledighetsdag än söndag skulle vara skyldig att räkna ledighetsdagarna såsom semesterdagar, medan där emot söndagarna fortfarande skulle räknas utanför semesterdagarnas antal. Detta vållar viss betänklighet i följande fall. Jag antar att en arbetstagare — såsom torde vara vanligt exempelvis i droskförarfacket — i en vecka har ledighetsdag på onsdag, i nästa vecka på tisdag och i den därpå följande

veckan på måndag. Jag antar vidare, att semestern börjar med tisdagen i första veckan. Med den ordning, som tänkts skola tillämpas enligt den nuvarande lagen, skulle semesterledigheten räckta till och med tisdagen i tredje veckan, d. v. s. arbetstagaren får en sammanlagd ledighet av 15 dagar, därav 12 dagar som eljest skulle utgjort arbetsdagar och 3 dagar som enligt arbetstidsschemat äro hans fridagar. Med kommitténs förslag däremot skulle semestern icke räckta längre än till och med måndagen i tredje veckan. Ledigheten blir då sammanlagt 14 dagar, men därav äro endast 11 dagar som eljest skulle hava utgjort arbetsdagar. Angående ett i viss mån liknande fall, se arbetsdomstolens dom nr 82/1942.

Jag har velat fästa uppmärksamheten vid detta fall men har icke något yrkande.

Svenska lantarbetsgivareföreningen avstyrker förslaget i förevarande del samt yttrar bland annat följande.

Enligt förslaget skall, därest arbetstagare åtnjuter kompensation å annan veckodag för sitt söndagsarbete, dylik ledighetsdag, om den infaller under semestern, inräknas däri. Infaller däremot ledighetsdag icke under semester, erhåller arbetstagaren tydligen en extra fridag. I fråga om jordbruket förhåller det sig nämligen så, att arbetsgivaren långt i förväg bestämmer, när fridagarna skola infalla, men då jordbruksarbetet är beroende på väder och vind, måste semestern förläggas till den tidpunkt, som med hänsyn till driften är lämplig och arbetsgivaren har därför icke alltid möjlighet att förlägga semestern kring en fridag.

Enligt gällande lag och enligt förslaget skall arbetstagare vid arbete under hela året åtnjuta 12 semesterdagar. Enär söndagar vanligtvis äro ledighetsdagar, kommer semestern att omfatta 14 eller 15 ledighetsdagar. Men detta är en följd av lagen och icke något som stadgas i lagen. Vid tillkomsten av semesterlagen yttrade departementschefen, att en bestämmelse om att söndag skulle ingå i semestern, där arbete regelbundet utfördes å söndag, icke vore erforderlig. Det måste i anledning härav understrykas, att semester innebär ledighet från arbetsdagar. Om alltså i enlighet med förslaget arbetstagare, som utför arbete jämväl å söndagar, erhåller ledighet å söndag under och närmast efter semestern, har han i själva verket erhållit 14 semesterdagar och kommer alltså i en bättre situation än övriga arbetstagare.

Kommerskollegium anmärker, att därest förslaget i denna del skulle genomföras, borde vad kommittén uttalat rörande semesterlön — att ifrågasvara arbetstagare icke genom de föreslagna bestämmelserna bli berättigade till semesterlön för mer än 12 dagar — komma till tydligt uttryck i lagen, enär arbetstagarna eljest torde komma att anse sig berättigade till semesterlön jämväl för söndagar, som infalla under eller omedelbart efter semestern.

Svenska stadsförbundet ifrågasätter, huruvida icke lagen borde inrymma en regel om semesterns beräkning för den händelse antalet arbetsdagar i veckan normalt vore mindre än sex. Samma spörsmål har berörts av *svenska städernas förhandlingsorganisation*, som anför, att det inom kommunerna förekomme, att bland annat trafikpersonal vissa dagar hade längre arbets-

tid än andra arbetstagare men i gengäld mer än en fridag per vecka. Brandpersonal hade regelmässigt fridag tätare än var sjunde dag. Dylika fridagar utgjorde kompensation för den koncentrerade arbetstiden och kunde icke hänföras till sedvanliga fridagar. Vidare förekomme vid skiftgång fall, där skiften vore så fördelade, att arbetstiden vissa veckor vore längre än 48 timmar och andra kortare men i genomsnitt motsvarande 48 timmar per vecka.

Vad beträffar frågan om längre semester på grund av sedvänja har kommitténs förslag i detta hänseende tillstyrkts eller lämnats utan erinran av statskontoret, lantbruksstyrelsen, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, telegrafstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, arbetsmarknadskommissionen (majoriteten), överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Jönköpings, Malmöhus, Göteborgs och Bohus samt Norrbottens län, landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, Sveriges läkarförbund och Sveriges tandläkarförbund.

Socialstyrelsen anser det önskvärt, att lagens samtliga bestämmelser så vitt möjligt bli tillämpliga på längre semester, som utgår på grund av sedvänja. Tillräckliga skäl syntes emellertid icke föreligga att införa en tvingande lagbestämmelse härom. Av lagens karaktär av arbetarskyddslagstiftning torde nämligen följa, att avtalsfrihet borde råda i fråga om de förmåner, som ginge utöver de stipulerade minimiförmånerna. Däremot syntes det vara naturligt att antaga, att det vore mest överensstämmande med parternas vilja, att lagens bestämmelser bleve gällande, i den mån icke annat kunde anses avtalat. En dispositiv lagregel av nämnda innehåll syntes därför vara att förorda. Socialstyrelsen föresloge därför, att därest arbetstagare på grund av sedvänja vore berättigad till längre semester än vad föreskrefves i lagen, arbetstagarens rätt till semester skulle, i de avseenden annat ej överenskommits, bedömas enligt lagen med avseende å semestern i dess helhet.

Kommerskollegium och flertalet hörda handelskamrar, järnvägsstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, länsstyrelsen i Kronobergs län, två reservanter inom arbetsmarknadskommissionen, svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund, svenska städernas förhandlingsorganisation, svenska arbetsgivareföreningen, handelns arbetsgivareorganisation, bankernas förhandlingsorganisation, försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, Sveriges köpmannaförbund, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, kanalflottans rederiförening, Sveriges trafikbilägares riksorganisation och kooperativa förbundet ha avstyrkt eller uttalat betänkligheter mot förslaget i förevarande del, därvid flertalet anslutit sig till den av herrar Odholm och Wikander framförda reservationen.

Övriga hörda myndigheter och sammanslutningar synas icke ha upptagit ifrågavarande spörsmål till bedömande.

Svenska arbetsgivareföreningen förordar i anslutning till den av herrar Odholm och Wikander gjorda reservationen, att bestämmelsen om bättre sedvänja måtte utgå ur lagen. Till denna mening har jämväl *svenska stadsförbundet* anslutit sig. Även *arbetsdomstolens ordförande* ifrågasätter huruvida icke bestämmelsen om sedvänja skulle kunna utgå ur lagen samt anför härom bland annat följande.

För egen del har jag alltid beklagat, att bestämmelsen om sedvänja över huvud fått plats i lagen. Bestämmelsen innefattar en principiellt felaktig användning av begreppet sedvänja. Dessutom är bestämmelsen i praktiken synnerligen svårtillämplig, enär för konstaterandet av sedvänjan uppstå bevisssvårigheter av särskilt stora mått. Såvitt jag kunnat utröna, har bestämmelsen om sedvänja icke heller kommit att hava någon betydelse. I mål, som dragits under överrätternas prövning, synes sedvänja aldrig hava åberopats såsom grund för erhållande av längre semester än enligt lagen. Vid arbetsdomstolen torde en sådan fråga knappast kunna väckas.

Arbetsdomstolens ordförande anser, att spörsmålet om lagens tillämpning å den del av semestern, som överskjuter lagens mått, har sin största betydelse med hänsyn till huruvida semesterersättning skall utgå också för det dagantal, som överstiger lagens 12 dagar, samt yttrar vidare:

När den nu gällande semesterlagen tillkom, ansågs det vara ett axiom, att semester utgjorde en löneförmån, som successivt intjänades genom arbete, och att den logiska konsekvensen härav vore att, i den mån semester intjänats men icke åtnjutits, ersättning i stället skulle lämnas. Denna princip fastslogs ursprungligen genom vissa avgöranden av centrala skiljenämnden och, sedan denna avlösts av arbetsdomstolen, genom vissa liknande domar av denna domstol. Avgörandena inneburo ett godkännande av en från arbetarsidan framförd tankegång av ungefär följande innehåll. På arbetsmarknaden måste arbetarna genom sina organisationer tillkämpa sig varje förbättring i sina anställningsvillkor. Endast steg för steg och under ständiga kompromisser kunde en ökning av förmånerna vinnas. Bland de förmåner, som arbetarna lyckats förvärva sig, vore också rätten till semester. Men denna förmån hade kunnat erhållas endast genom att arbetarna såsom bytesmedel avstått från någon annan förmån, som de i stället haft utsikt att vinna. Med hänsyn härtill vore det klart, att semester-rätten för arbetarna utgjorde en tillkämpad löneförmån av alldeles samma karaktär som den kontanta lönen och att därför den genom successivt arbete intjänade förmånen skulle ersättas i pengar, om den av en eller annan anledning icke utginge in natura. Att semesterlönen kommit att uppfattas såsom en successivt intjänad löneförmån utgör alltså en logisk följd av själva tekniken vid förhandlingar om innehållet i ett blivande kollektivavtal. Samma uppfattningssätt kan däremot icke med tillnärmelsevis lika stor styrka läggas på frågan, när det gäller arbetsområden, där kollektivavtal icke förekommer eller arbetsvillkorens reglering genom sådant avtal börjat tillämpas först sedan semestertanken definitivt slagit igenom. I sådana fall kan rekreationssynpunkten eller likställigheten med offentlig tjänst hava varit ensamt avgörande. Det må i detta sammanhang särskilt

understrykas, att semesterersättning vid anställningens upphörande icke ingår bland de anställningsvillkor, som gälla för statens tjänstemän. Jag håller därför före, att man utanför de kollektivavtalsreglerade förhållandena för de verkliga kroppsarbetarna icke vågar i semesterförmånens rättsliga natur såsom något för denna karakteristiskt inlägga, att semesterersättning skall utgå vid icke åtnjuten semester.

Vad särskilt sedvänjan angår bör beaktas, att även om man för visst yrkesområde skulle kunna konstatera, att semester brukat utgivas med längre tidsmätt än enligt lagen, sedvänjan dock knappast omfattat rätt till semesterersättning. Kommitténs förslag sträcker sig sålunda, åtminstone för de flesta fall, långt utanför den grund, som ursprungligen föranlett, att man i lagen beaktat sedvänjan.

Kommittén har beträffande sitt förslag i vad angår sedvänja framhållit, att praktiska skäl tala för att åstadkomma en enhetlighet i fråga om semestervillkoren, vare sig semestern är inskränkt till lagens mått eller längre. Den enhetlighet, som förslaget skulle skapa, är emellertid icke mycket värd, eftersom i de ojämförligt flesta fallen den längre semestern icke grundar sig på sedvänja utan på avtal och kommittén lämnat avtalsfriheten i senare fallet orörd.

Bestämmelsen om sedvänja är praktiskt svårhanterlig. Regeln kan giva upphov till besvärliga processer med små vinstchanser på grund av de stora bevissvårigheterna. Hittills hava emellertid sådana rättegångar icke förekommit, men detta kan delvis förklaras av att intresset att åberopa sedvänja för närvarande icke är särskilt stort. Om emellertid, såsom kommittén föreslagit, sedvänjan lagligen skulle giva bättre semesterförmåner än när semestern grundas uteslutande på avtal, kommer det att för arbetstagare med längre semester bliva av mycket stor betydelse, huruvida en sådan semester grundar sig på sedvänja eller på avtal, och därmed blir också anledningen att föra rättegång om dylika förhållanden kraftigt ökad. Jag anser det därför vara av alldeles särskild betydelse, att semesterrätten vid längre semester får alldeles samma innehåll, vare sig semestern grundas på sedvänja eller på avtal.

Svenska stadsförbundet förklarar sig ej kunna inse, vilka skäl som förmått kommittén att vilja påtvinga just arbetsgivare, som visat sig mera frikostiga än flertalet, även sådana bördor som de icke velat påtaga sig och som andra icke behövde påtaga sig. Det anförda skälet, att det vore fördelaktigt att i det särskilda fallet samtliga semesterförmåner bleve enhetligt bestämda, kunde icke anses vidare bärkraftigt, då det icke kunde ifrågakomma att giva en dylik regel för de fall — och de vore förmodligen de talrikaste — där den längre semestern grundade sig på avtal. Den nya regeln skulle giva upphov till ett mycket stort antal tvister. Den skulle säkerligen ideligen aktualisera frågor om vad sedvänja vore, när bättre sedvänja föreläge och vad den i så fall innebure. Förhållandet mellan avtal och sedvänja syntes icke alldeles klart. Skulle för att ta ett par exempel sedvänja alltid »ta över» avtal och kunde avtal resultera i sedvänja? Här skyntade ytterst betänkligen begränsningar i avtalsfriheten.

Bankernas förhandlingsorganisation framhåller, att den förmånliga ställning i semesterhänseende, som genom den nuvarande regeln om bättre

sedvänja tillskapats för arbetstagare inom sådana yrkesgrupper där en dylik sedvänja förelegat, skulle nu ytterligare förbättras, i det att lagens bestämmelser om semesterersättning, semesterns utgående i ett sammanhang etc. skulle gälla den längre semestern i dess helhet. Uppenbarligen skulle detta strida emot de motiv, som vid semesterlagens tillkomst anfördes för intagande av en bestämmelse om bättre sedvänja. Organisationen tillägger:

Det är uppenbart, att den längre semester, som ofta utgår till tjänstemän, kan medföra svårigheter för arbetsgivaren, när det gäller att lägga upp och genomföra semesterprogrammet. I all synnerhet gäller detta för sådana arbetsgivare som exempelvis bankerna, vilka uteslutande eller i varje fall övervägande sysselsätta tjänstemän. Semestrarna måste nämligen där uttagas successivt, vilket gör att de måste utplaceras under hela eller större delen av året och dessutom ofta uppdelas. Skola nu bestämmelserna om semesterns utläggande i ett sammanhang gälla den längre semestern i dess helhet, kommer detta att medföra ytterligare svårigheter.

En fråga, som det i detta sammanhang torde vara av intresse att få klarhet i, är vilka normer beträffande semesterns längd, som skola tillämpas för korttidsanställda i sådana företag, där längre semester utgår än som föreskrives i lagen. För den händelse dessa, om de exempelvis uppnått den levnadsålder som kan vara ett villkor för erhållande av längre semester, skola anses berättigade till den förmånligare semesterberäkningen, torde detta i varje fall icke kunna grundas på någon sedvänja.

Svenska lantarbetsgivareföreningen uttalar, att förslaget i denna del näppeligen torde på lång sikt gynna arbetstagarna, då man hade anledning förmoda, att de föreslagna bestämmelserna komme att verka starkt restriktivt på framtida medgivande om längre semester än den lagstadgade.

Kommitténs förslag att lämna utanför laglig reglering sådan längre semester, som grundas på avtal, har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *samtliga myndigheter, med undantag av socialstyrelsen och arbetsmarknadskommissionen* (majoriteten), ävensom *samtliga arbetsgivar-sammanslutningar*, vilka yttrat sig över denna del av förslaget.

De myndigheter och sammanslutningar, vilka icke upptagit frågan om semester på grund av bättre sedvänja till bedömande, ha ej heller yttrat sig rörande förslaget i nu förevarande del.

Arbetsdomstolens ordförande anför:

Att kommittén icke på något sätt reglerat avtalen om längre semester har motiverats av principiella synpunkter utan att dessa närmare angivits. Reservanterna Adamsson, Jansson och Sölvén hava föreslagit en bevispresumptionsregel i fråga om den avtalade semestern av innehåll, att semestern i dess helhet skall bedömas enligt lagen, i den mån icke mellan arbetsgivaren och arbetstagaren annat blivit överenskommet. En dylik bevispresumptionsregel angående innehållet i ett slutet avtal kan icke anses vara utesluten av principiella skäl, så länge den icke får tillämpning på redan ingångna avtal. Av denna karaktär är i själva verket exempelvis

stadgandet i 6 kap. 1 § första stycket i lagen om arv. Däremot är det alldeles klart, att en sådan bevispresumptionsregel icke kan uppställas utan att den överensstämmer med vad man kan kalla livets regel, d. v. s. bevispresumtionen måste stå i överensstämmelse med vad man enligt allmän livserfarenhet kan veta vara i överensstämmelse med kontrahenternas vilja i de ojämförligt flesta fallen. Fråga är då vad som i regel kan anses överensstämma med kontrahenternas vilja vid upprättande av avtal om längre semester. Utan tvivel finnas många arbetsgivare, som anse det naturligt och riktigt, att den längre semestern följer samma regler som den lagstadgade, men någon undersökning härom har icke företagits, och för min del känner jag mig icke övertygad om att denna tanke slagit igenom i större utsträckning. En bevispresumptionsregel är därför enligt min mening icke motiverad för närvarande.

Socialstyrelsen och *arbetsmarknadskommissionen* ha anslutit sig till den av herrar Adamsson, Jansson och Sölvén härutinnan gjorda reservationen, därvid socialstyrelsen anfört, att det syntes vara naturligt att antaga, att det vore mest överensstämmande med parternas vilja att lagens bestämmelser bleve gällande i den mån icke annat kunde anses avtalat.

De arbetstagarorganisationer, som yttrat sig på denna punkt — *landsorganisationen*, *tjänstemännens centralorganisation*, *föreningen Sveriges aktiva handelsresande* och *Sveriges läkarförbund* — ha jämväl anslutit sig till sistnämnda reservation. Tjänstemännens centralorganisation har dock funnit det mest önskvärt med ett kategoriskt stadgande, att i den mån längre semester än enligt lagen utginge, lagen i sin helhet skulle tillämpas på denna längre semester. Till stöd för denna ståndpunkt har centralorganisationen anfört bland annat:

Centralorganisationen kan förstå de principiella betänkligheter, som resa sig mot en inskränkning i avtalsfriheten på detta område, men anser, att sådana skäl icke böra ligga hindrande i vägen för åstadkommande av en enhetlig och som det även synes rättvis praxis beträffande de längre semestertiderna. Hela den nuvarande semesterlagstiftningen är ju ett intrång i avtalsfriheten och när vissa grupper på grund av sedvänja eller på grund av särskilda omständigheter fått rätt till en semester, som överstiger den lagstadgade, är det även rimligt, att de bestämmelser, som intagits i lagen, tillämpas på hela semestertiden, sålunda även i den mån denna överstiger den lagstadgade minimitiden. En enhetlig bestämmelse om att lagen alltid skall tillämpas på hela semestertiden, skulle medföra en avsevärd förenkling vid lagtillämpningen och över huvud vara en fördel därigenom att semesterbegreppet skulle bli mera enhetligt. Såväl arbetsgivare som arbetstagare skulle i så fall veta, att de alltid hade att tillämpa lagen i dess helhet på hela den semestertid, varom överenskommelse träffats.

Föredraganden.

Någon allmän förändring av den legala semesterns längd har icke varit från något håll ifrågasatt. I anledning av riksdagens skrivelse den 4 mars 1944, nr 48, har emellertid semesterkommittén erhållit i särskilt uppdrag att pröva frågan om differentiering av den lagstadgade semesterns längd för olika grupper arbetstagare med hänsyn till deras semesterbehov. Till

nämnda spörsmål, vilket kommittén icke upptagit i nu förevarande sammanhang, torde kommittén återkomma i sinom tid. Jag saknar därför anledning att i samband med här ifrågavarande revision av semesterlagstiftningen vidare ingå i prövning av den rätta legala avvägningen av semesterns längd.

Jag har redan tidigare tillkännagivit att jag ansluter mig till kommitténs uppfattning, att den nuvarande lagens regel om rätt för arbetstagare till semester med en dag för varje kalendermånad, under vilken han för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, bör lämnas orubbad. Redan vid den nuvarande lagens tillkomst stod det klart, att vissa ojämnheter kunde uppkomma genom arbetets anknytning till kalendermånaden. Regeln ansågs emellertid ha så stora praktiska fördelar att dessa ojämnheter ej borde verka utslagsgivande. Enligt min tanke ha erfarenheterna under de gångna åren icke varit sådana, att de motivera ett ändrat ståndpunktstagande till ifrågavarande spörsmål. Jag vill allenast tillägga att, sedan kravet på viss tids fortlöpande anställning icke längre upprätthålles såsom villkor för semesterrätt, en minskning av faktorn 16 skulle kunna få som följd att arbetstagaren kunde kvalificera sig till en semesterförmån, som motsvarade mer än en betald ledighetsdag i månaden.

Om semesterrätten betraktas såsom en förmån, vilken successivt intjänas genom utfört arbete, följer därav att i princip endast tid, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning verkligen utfört arbete, bör räknas honom till godo i semesterhänseende. Från en sådan princip ha i den gällande lagen gjorts vissa avsteg, i det att med arbetade dagar jämförts, förutom semestertid, tid då arbetstagaren varit frånvarande på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, så ock tid — högst 60 dagar — varunder arbetstagaren fullgjort viss militärtjänstgöring. Kommittén har ansett, att dessa undantag alltjämt böra gälla i oförändrad utsträckning. Härutöver föreslår kommittén, att såsom privilegierad tid skall räknas tid, då kvinnlig arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbete, dock med en maximering till tolv veckor för varje havandeskap. Angivna tidrymd motsvarar den tid, under vilken kvinna enligt lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstgares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. må i samband med havandeskap eller barns-börd avhålla sig från arbete utan risk att bli avskedad. Kommitténs förslag i denna del har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer. För egen del finner jag mig även böra biträda detta förslag. I samband härmed vill jag omnämna, att 1941 års befolkningsutredning i ett den 22 november 1944 avgivet betänkande¹ föreslagit vissa ändringar i nyssnämnda lag, bland dem en betydande utsträckning av den tid, under vilken kvinna som är havande eller fött barn må utan uppsägningsrisk av-

¹ Statens off. utredn. 1944: 51.

hålla sig från arbetet. Denna tid har nämligen av befolkningsutredningen föreslagits höjd från tolv veckor till åtta månader. Här ifrågavarande privilegieringsfråga enligt semesterlagen synes dock icke äga direkt sammanhang med lösningen av det lagstiftningsspörsmål, som avses med befolkningsutredningens nyssberörda förslag.

Från ett par håll har yrkats, att även annan sjukdomstid än sådan, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av yrkessjukdom, måtte få räknas såsom arbetad tid enligt semesterlagen. 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. Detta spörsmål torde i stället få lösas avtalsvägen. Så synes ock ha skett i icke obetydlig utsträckning.

Ehuru den nuvarande lagen icke tillförsäkrar arbetstagarna längre minimi-semester än en dag för envar av årets 12 kalendermånader syftar dock lagen till att giva arbetstagarna minst två veckors ledighet från arbetet. En ledighet av dylik längd erhålles även för det stora flertalet arbetstagare genom lagens stadgande, att söndagar icke skola inräknas i semestern. Innebörden därav är, att de söndagar, som infalla under semesterledigheten, icke skola inräknas i det antal av 12 semesterdagar, vartill arbetstagare är berättigad för helt kvalifikationsår. Börjar arbetstagaren semestern en måndag, slutar semestern med lördagen i den därpå följande veckan. Därvid har arbetstagaren erhållit 12 arbetsdagens semester, men samtidigt har han varit ledig från arbetet söndagen före, söndagen under och söndagen omedelbart efter semestern; han har sålunda haft en ledighet från arbetet av tillhopa 15 dagar. Om åter semestern begynner å annan veckodag än måndag, kommer den sammanlagda ledigheten att omfatta endast 14 dagar, därav två söndagar. På nu angivet sätt verkar lagen för alla de arbetstagare, som utföra sitt arbete allenast å veckans vardagar och som äro fria från arbetet å söndagarna. Samma blir förhållandet med arbetstagare, som ha att utföra arbetet även på söndagarna men som i stället varje vecka äro lediga på någon annan veckodag än söndagen. För sistnämnda fall ha vid tillämpningen av ifrågavarande stadgande söndagarna räknats såsom arbetsdagar och fridagarna som söndagar.

Inom olika yrkesområden finnas emellertid arbetstagare, som äro skyldiga att utföra sitt arbete även å söndagarna men trots detta icke åtnjuta motsvarande ledighet å annan veckodag. Arbetstagare, vilkas normala arbetstid omfattar alla dagar i veckan, kunna exempelvis vara garanterade endast någon eller några fridagar i månaden. För dylika fall verkar ifrågavarande lagregel tvivelsutan oförmånligt, och i likhet med kommittén anser jag att en ändring härutinnan bör komma till stånd. Enligt kommitténs förslag skulle detta spörsmål lösas genom enhetliga bestämmelser för alla fall av söndagsarbete, vare sig arbetstagaren icke alls, endast delvis eller ock helt åtnjuter kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag. Förslaget innebär, att söndagarna anses falla utom semesterdagarna och att arbetstagaren genom lagen tillförsäkras ledighet å söndag, som infaller under eller näst efter semestern. Däremot skola sådana som kompensation utgående fridagar, vilka infalla under semesterledigheten, räknas såsom semesterdagar.

Mot denna lösning har arbetsdomstolens ordförande i sitt yttrande anmärkt, att den för visst fall i förhållande till vad nu gäller skulle kunna verka oförmånligt för arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet genom att vara fri från arbetet en dag under veckan, nämligen för det fall att under en period av 14 dagar skulle infallit tre fridagar men blott två söndagar. Härtill må emellertid anmärkas, att enbart någon förskjutning av fridagarna i det uti yttrandet anförda exemplet skulle leda därtill, att förslaget icke skulle få den försämrande verkan som berörts i yttrandet; och det synes icke berättigat att härvidlag tillmäta tillfälligheter i fråga om fridagarnas förläggning alltför stor betydelse. Vidare kan en arbetstagare, som icke har skyldighet till söndagsarbete, ej på semesterlagen grunda rätt att få börja sin semester å en måndag; arbetstagaren, som begynner semestern å annan veckodag, erhåller icke mer än 14 dagars ledighet från arbetet. I det anförda exemplet skulle således enligt kommitténs förslag en arbetstagare med skyldighet till söndagsarbete få semesterledighet av samma längd som en vanlig arbetstagare, därest semestern för dem båda började på annan veckodag än måndagen. Enligt min mening måste kommittéförslaget anses utgöra en tillfredsställande lösning på ett synnerligen besvärligt tekniskt problem. I detta sammanhang vill jag påpeka, att om arbetstagare som här avses i lagen berättigades till ledighet även å den söndag, som infaller omedelbart före semestern, detta skulle medföra, att arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet, erhöles en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare.

Jag anser icke lämpligt att, såsom kommerskollegium ifrågasatt, tillföra lagen någon föreskrift att semesterlön icke skall utgå för den söndagsledighet varom här är fråga. Den omständigheten, att arbetstagare icke kan på lagen grunda rätt till mer än 12 betalda semesterdagar, synes ej behöva leda till att arbetstagaren skall, därest han vill utnyttja den ledighet lagen erbjude

der honom, gå miste om honom eljest tillkommande löneförmån. Härutinnan får innehållet i det mellan parterna träffade arbetsavtalet bli avgörande.

Någon särskild lagregel torde icke vara erforderlig för det fall, att arbetstagaren utför arbetet å mindre antal dagar än sex i veckan. Den omständigheten, att arbetstagaren regelmässigt har ledigt från arbetet mer än en dag i veckan, inverkar nämligen ej i och för sig på beräkningen av semesterns längd. Dylika fridagar skola räknas som semesterdagar i den mån de infalla under semestern.

Enligt den nuvarande lagen gäller att, därest för arbetstagare i någon yrkesgrupp längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i lagen, dylik sedvänja skall lända till efterrättelse för samtliga arbetstagare i yrkesgruppen. Skyddet för bättre sedvänja är enligt praxis begränsat till att avse semesterns längd; och lagens övriga bestämmelser ha icke ansetts tillämpliga å den enligt sedvänja utgående semestern till den del denna i längd överskjuter den lagstadgade.

Vad angår frågan om lagens tillämplighet å sådan del av semester, som går utöver den lagstadgade, har kommittén föreslagit att, därest till följd av lagens föreskrift om bättre sedvänja längre semester utginge än enligt lagen, samtliga bestämmelser i denna skulle få motsvarande tillämpning å semestern i dess helhet. Detta skulle innebära, att lagens bestämmelser om exempelvis semesterersättning och semesterns förläggning komme att med tvingande verkan gälla även för den del av semestern, som överstege det i lagen angivna tidsmåttet. Däremot har kommittén beträffande sådan semester, längre än den lagstadgade, som grundar sig på avtal, intagit den ståndpunkten, att lagens olika bestämmelser icke utan vidare skulle bli tillämpliga å den del av semestern, varmed denna genom avtalet blivit förlängd. Härutinnan finge avtalets innebörd bli avgörande.

Ehuru jag ingalunda underskattar de synpunkter, som tala för kommitténs förslag i fråga om verkningarna av bättre sedvänja beträffande semesterns längd, anser jag dock åtskilliga omständigheter mana till försiktighet då det gäller att införa ett tvingande lagbud av det föreslagna innehållet. Härvid är att märka, att semesterlagen har karaktären av en allmän minimilagstiftning och att stadgandet om bättre sedvänja upptogs i lagen för att denna icke skulle tagas till förevändning för ett försämrande av tidigare utgående semesterförmåner. Därest kommitténs förslag i denna del genomfördes, torde följderna bli att arbetstagaren icke sällan i vissa hänseenden erhöle bättre förmåner än som tidigare enligt sedvänja följt med den längre semestern. Det synes icke uteslutet, att förslaget skulle försvåra förverkligandet av önskemålet att genom överenskommelser mellan kontrahenterna uppnå en frivillig utbyggnad av semesterrätten. Redan vid den gällande lagens tillkomst hade man uppmärksamheten fäst på att stadgandet om bättre sedvänja kunde medföra praktiska svårigheter i tillämpningen och giva upphov till tvistigheter. Om dessa farhågor icke besannats, synes detta främst böra

tillskrivas den omständigheten att stadgandet hittills åberopats i utomordentligt ringa utsträckning. Risken för komplikationer skulle emellertid öka i betydande grad om den av kommittén föreslagna utvidgningen av sedvanebestämmelsen komme till stånd. Jag anser mig därför icke böra förorda kommitténs förslag i denna del.

Ej heller finner jag mig kunna tillstyrka socialstyrelsens förslag om en dispositiv lagregel för bättre sedvänja. Såsom nyss nämnts är det nuvarande stadgandets innehåll att, när arbetstagarna inom viss yrkesgrupp i allmänhet åtnjuta längre semestertid än den efter lagen obligatoriska, samma förman blir gällande för samtliga arbetstagare inom yrkesgruppen. Av stadgandet träffas icke blott det fall, att någon överenskommelse om semester tiden över huvud icke föreligger, utan även det, att sådant avtal föreligger som innebär kortare semester än som är sedvana inom yrkesgruppen. Socialstyrelsens förslag — vilket innebär att sedvaneregeln skulle bli tillämplig å den längre semestern allenast i de avseenden ej annat överenskommits — låter sig ej förena med det sålunda gällande skyddet för bättre sedvänja.

På grund av det anförda har jag icke funnit mig böra föreslå någon vidgad tillämpning av den gällande lagens skyddsstadgande härvidlag. Någon anledning att nu utmönstra stadgandet ur lagen torde å andra sidan ej föreligga. De skäl, som föranledde stadgandets upptagande i lagen, lära alltså äga giltighet.

Däremot anser jag önskvärt att i lagen upptages en regel att semester, som enligt avtal skall vara längre än den lagstadgade, skall i dess helhet bedömas enligt lagens bestämmelser, såframt ej annat överenskommits. Mot en dylik presumptionsregel tala inga principiella skäl. Regeln torde såsom vissa reserveranter inom kommittén närmare utvecklat bli av stort praktiskt värde, då den medför att en och samma semester i allmänhet blir enhetligt bedömd. Utvecklingen synes mig ock numera ha gått därhän att regelns införande i lagen är fullt på sin plats.

Semesterns förläggning.

Gällande rätt.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. För arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt för hembiträde i lanthushåll äger dock arbetsgivaren även utan arbetstagarens samtycke uppdelat semestern.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havandeskap avhåller sig från arbete eller är oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom eller ock fullgör sådan militärtjänstgöring som enligt vad i det föregående

anförts jämföras med tid, varunder arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning, d. v. s. all sådan för normala förhållanden avsedd militärtjänstgöring av kortvarig beskaffenhet, som icke direkt ansluter sig till den första längre tjänstgöringen.

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

Arbetsgivaren skall senast 14 dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om semestern. Denna varselskyldighet gäller dock icke beträffande arbetstagare å fartyg.

Semesterkommitténs förslag.

Med hänsyn till de klimatiska förhållandena i Sverige anser kommittén sommartiden vara den tid som i regel bäst lämpar sig för semester, och kommittén framhåller, att sommartiden kunde sägas ha fått hävd som semester-tid samt att för den övervägande delen av arbetstagarna semesterns förläggning till annan årstid framstode såsom mindre förmånlig. Kommittén har dock icke ansett sig böra förorda en föreskrift om att semestern alltid skall förläggas till sommartiden. Skulle en obligatorisk semesterperiod inskrivas i lagen, måste denna period under alla förhållanden vara av ej alltför obetydlig längd. Av produktionsmässiga, transporttekniska och andra skäl torde det nämligen vara ogörligt att föreskriva att semestern skulle förläggas till högsommaren. Vidare måste vittgående undantag göras från huvudregeln, vare sig dessa undantag skulle begränsas till bestämda yrkesområden eller få mer allmän karaktär. Härtill komme, att frånvaron av en lagstadgad semesterperiod icke syntes ha föranlett arbetsgivarna att av ovidkommande skäl förlägga arbetstagarnas semester till tid, som skulle falla utom en möjlig legal semesterperiod. Det syntes emellertid kommittén lämpligt att lagen innehölle en anvisning om att semestern i möjligaste mån förlades till den varmare delen av året. Bestämmelsen härom kunde givas det innehållet, att semestern företrädesvis borde förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september.

Kommittén fortsätter:

En dylik bestämmelse får anses innebära en direkt anvisning till arbetsgivarna att blott undantagsvis förlägga arbetstagares semester till annan tid än den angivna. Arbetsgivaren blir emellertid alltså oförhindrad att förlägga semestern till för arbetsgivaren lämplig tidpunkt när som helst under året. Har enligt överenskommelse mellan parterna kvalifikationsåret flyttats fram, sker motsvarande förskjutning av den tolv månadsperiod, under vilken semestern skall utgå; särskild bestämmelse härom torde ej erfordras. Till tid efter utgången av det löpande kvalifikationsåret får dock semestern icke mot arbetstagarens bestridande förläggas. Då förvandlas nämligen arbetsgivarens anspråk på semester till ett anspråk på kontant semesterförmån.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) ha avstyrkt att i lagen intages någon anvisning om semesterns förläggning. De ha därvid

erinrat om att det icke ens i de stalliga avlöningsreglementena ansetts kunna införas någon bestämmelse om att semestern borde förläggas till viss tid av året.

Vad beträffar frågan huruvida jordbruksarbetare och vissa med dem likställda arbetstagare skola äga utfå semestern i ett sammanhang erinrar kommittén om att 1936 års semestersakkunniga icke ansågo sig kunna förorda sammanhängande semester för dessa arbetstagare med hänsyn till de särartade arbetsförhållandena inom jordbruket samt till den omständigheten, att det i regel ej kunde antagas vara önskvärt för jordbruksarbetare att erhålla semestern i ett sammanhang, då deras ekonomiska ställning ej beredde dem möjlighet att tillbringa semestern på annan ort. Härefter anför kommittén:

Sistnämnda antagande motsäges av utvecklingen. Lantarbetarnas ekonomiska ställning har betydligt förbättrats under senare tid, och man har i varje fall på organiserat lantarbetarhåll strävat efter att bereda jordbruksarbetarna någon tids sammanhängande semesterledighet. Kommittén finner denna strävan vara berättigad. Även arbetstagare vid jordbruket och därmed likartade yrkesområden ha behov av att få åtminstone viss del av semestern i en följd. Något avgörande skäl ur arbetsmarknadssynpunkt mot att bereda arbetstagarna inom jordbruket viss tids sammanhängande semesterledighet kan ej heller anses föreligga, helst som arbetsgivarna icke enligt lagen tvingas att förlägga någon del av semestern till sommarmånaderna. Att avgöra huru stor del av semestern som bör utgå i ett sammanhang är en omdömesfråga. Kommittén anser för sin del att — liksom enligt dansk och finsk rätt — en lämplig avvägning kan vara, att minst sex dagar av semestern utgår i ett sammanhang. Hinder mot överenskommelse om vidare uppdelning av semestern bör däremot icke föreligga.

Kommittén föreslår således en regel att därest jordbruksarbetare är berättigad till mer än sex dagars semester, sex av dessa dagar skola utgå i ett sammanhang, såframt annat ej överenskommits med arbetstagaren.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) ha förklarat sig icke kunna biträda förslaget om rätt till sammanhängande semester för arbetstagare vid jordbruket med binäringar och trädgårdsskötseln samt hembiträde i lanthushåll. Rörande detta spörsmål anföra reservanternas bland annat följande.

Enligt gällande kollektivavtal för jordbruket äger arbetstagare påfordra, att minst hälften av semesterdagarna förläggas i ett sammanhang under tiden den 15 maj—15 september. Denna avtalsbestämmelse innebär, att en jordbruksarbetare, som intjänat 12 dagars semester, kan påfordra att få 6 av dessa förlagda i ett sammanhang. Men den, som är berättigad till endast 6 semesterdagar, äger enligt avtalet allenast påfordra att 3 av dessa dagar förläggas sammanhängande. Det av majoriteten föreslagna stadgandet går alltså betydligt längre. Det innebär beträffande en arbetstagare, som intjänat 6 semesterdagar, att samtliga 6 dagar skola förläggas i ett sammanhang. Därtill kommer den skillnaden, att utgivandet av semester i ett sammanhang

enligt avtalet behöver ske endast om arbetstagaren så påfordrar, medan det enligt lagförslaget åligger arbetsgivaren att utan särskild framställning där-om anvisa sammanhängande semester.

Det har visat sig vara mycket svårt för lantarbetsgivarna att över huvud utgiva semester till jordbruksarbetarna, enär tillgången å arbetskraft för jordbruket icke svarar mot efterfrågan. Svårigheterna tendera att med varje år bliva allt större och företagna undersökningar visa, att antalet arbetare per arealenhet är i stadigt sjunkande.

I synnerhet äro svårigheterna att utgiva en sammanhängande semester under sommarmånaderna stora med hänsyn till att sommaren är den brå- daste arbetstiden i jordbruksarbetet. Visserligen innebär det av kommittén föreslagna stadgandet om viss semesterperiod endast en rekommendation, men redan som sådan är den alltför tyngande, särskilt för det mindre jordbruket.

Vidare förtjänar i detta sammanhang framhållas, att jordbruksarbetet, som till stor del bedrives ute i det fria, är ett omväxlande arbete. Jordbruksarbete-rens behov av en tids längre frånvaro från arbetet i form av semester är där- för icke lika stort som industriarbetarens. Det kan tilläggas, att jordbruks- arbetarens arbetstid på grund av tidspillen genom förflyttningar och dylikt aldrig kan utnyttjas i samma grad som industriarbetarens.

Visserligen äro lantarbetsgivarna, såsom ovan nämnts, enligt kollektiv- avtalet skyldiga att utgiva *hälften* av intjänade semesterdagar i en följd un- der tiden den 15 maj—15 september, men denna skyldighet utgör det maxi- mum, som i detta hänseende synes kunna åläggas arbetsgivarna och är beroende av ett frivilligt åtagande, vilket icke lämpligen synes böra lagfästas. Det får dessutom icke förbises, att endast de större lantegendomarna beröras av kollektivavtalet och att endast dessa ha haft möjlighet att åtaga sig ifråga- varande skyldighet. För småföretagarna inom jordbruket, vilka själva del- taga i arbetet och som av ekonomiska skäl icke kunna leja för gårdens sköt- sel tillräcklig arbetskraft skulle det föreslagna stadgandet ofta vara omöj- ligt att tillämpa.

I fråga om de i förläggningshänseende privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet har kommittén icke funnit anled- ning föreligga att föreslå någon ändring i vad nu gäller.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag i fråga om legal semesterperiod har läm- nats utan erinran av *socialstyrelsen, kommerskollegium, Stockholms han- delskammare, handelskamrarna för Örebro och Västmanlands län samt i Karlstad, lantbruksstyrelsen, statskontoret, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, telegrafstyrelsen, arbetsmarknadskommissionen (majoriteten), försvarets av- talsnämnd, överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Jönköpings, Kronobergs, Malmöhus samt Göteborgs och Bohus län, svenska landskommunernas för- bund, landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation och Sveriges läkarförbund.*

Länsstyrelsen i Norrbottens län har för Norrlands vidkommande förordat en begränsning av semesterperioden till tiden den 1 juni—den 30 september

under motivering att på grund av de klimatiska förhållandena maj månad i Norrland vore en av de för semester minst lämpade månaderna.

Järnvägsstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, två reservanter inom arbetsmarknadskommissionen, övriga hörda handelskamrar än de ovan omnämnda, *svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska städernas förhandlingsorganisation, svenska arbetsgivareföreningen, handels arbetsgivareorganisation, bankernas förhandlingsorganisation, försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening och kooperativa förbundet* ha avstyrkt förslaget i denna del. *Svensk sjuksköterskeförening* har, utan att direkt taga ställning till huruvida lagen bör innehålla någon bestämmelse i förevarande hänseende, framhållit, att det för sjuksköterskekåren vore absolut omöjligt att fasthålla vid den föreslagna tidsperioden för mer än en viss procent.

Övriga hörda myndigheter och sammanslutningar ha icke upptagit frågan om en legal semesterperiod till bedömande.

Järnvägsstyrelsen framhåller, att en till tiden den 2 maj—den 30 september förlagd semester skulle beträffande banarbetare vid statens järnvägar komma att infalla under den mest brådskande arbetsperioden, då det vore av stor vikt för verket, att arbetsstyrkan i möjligaste mån vore fulltalig. Vidare vore samtliga vid driftsavdelningen anställda tillfälliga arbetstagare särskilt under nämnda tidsperiod behövlige i effektiv tjänst, bland annat för att fylla personalbehovet, då den fast anställda personalen erhöle semester. Härtill komme att de tillfälliga skulle komma i bättre ställning med avseende å semestertilldelningen än de fast anställda befattningshavarna, vilkas egentliga semesterperiod i regel omfattade tiden den 1 februari—den 15 november.

Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen anför bland annat följande.

Ehuru den föreslagna bestämmelsen icke är tvingande, torde den dock kunna medföra olägenheter vid förläggningen av semestern för vissa arbeten. För de av styrelsen bedrivna anläggningsarbetena infaller den lämpligaste arbetstiden under perioden april—oktober och sammanfaller sålunda med den föreslagna semesterperioden. Då det är angeläget, att den för arbetenas bedrivande mest gynnsamma årstiden kan utnyttjas på ett ändamålsenligt sätt, är det för styrelsens del mest ändamålsenligt, att den nu rådande avtalsfriheten på området fortfarande får gälla. Det torde jämväl ur arbetarnas synpunkt vara fördelaktigt om den för arbetena lämpligaste tiden kunde utnyttjas och semestern uttagas först sedan arbetet på grund av naturförhållandena måst inställas.

Svenska stadsförbundet har erinrat att det åtminstone för de största städerna icke vore möjligt att efterkomma den föreslagna rekommendationen om semesterns förläggning. Privata arbetsgivare kunde i viss utsträckning genom att inställa eller reducera verksamheten bevilja sina arbetstagare semester utan att anställa vikarier. Städerna kunde emellertid icke förfara på så sätt beträffande exempelvis sjukhus-, polis- och brandväsen utan måste

hålla semestervikarier. Om semesterperioden skulle sammanträngas till fem månader, skulle en stor uppsättning semestervikarier fordras för mindre än halva året och för övrigt få söka sin sysselsättning på annat sätt. En sådan arbetskraftspolitik vore uppenbarligen icke försvarlig ur vare sig de enskilda städernas eller hela samhällets synpunkt, och städerna såge sig därför också nödsakade att för större kårer sprida semestrarna över hela året.

Bankernas förhandlingsorganisation påpekar, att förslaget i praktiken skulle så småningom kunna leda till att det betraktades såsom en skyldighet för arbetsgivaren att fastställa semestern till den rekommenderade perioden. Med hänsyn till verksamhetens art och den förhållandevis långa semester, som utginge till banktjänstemännen, skulle det exempelvis för bankerna — i varje fall för de större och medelstora — helt enkelt bli omöjligt att inlägga alla semestrar under tiden den 2 maj—den 30 september. Motsvarande torde gälla även för många andra företag. Det kunde för övrigt ifrågasättas om den rekommenderade semesterperioden kunde anses stå i överensstämmelse med den utveckling, som ägt rum och som tenderat till att semester numera i rekreationssyfte ofta uttoges under höst- och vinterperioden.

Kooperativa förbundet anser, att den föreslagna bestämmelsen kunde komma att giva anledning till onödig irritation. Därest bestämmelse om viss semesterperiod skulle införas i lagen, borde rekommendationen härom gälla allenast den lagstadgade minimisemestern.

Förslaget om viss tids sammanhängande semester för jordbruksarbetare och med dem likställda arbetstagar — beträffande vilken fråga även torde få hänvisas till vad i ett senare sammanhang anföres angående djurskötarnas semesterförhållanden — har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *samtliga hörda myndigheter och arbetstagsammanslutningar*, som yttrat sig över denna del av förslaget. *Lantbruksstyrelsen* anför, att styrelsen i likhet med reservanterna funne medgivande av rätt till sammanhängande semester under sex dagar kunna innebära betydande olägenheter för arbetsgivarna inom jordbruket. Då det emellertid med hänsyn till de kända svårigheterna att erhålla arbetskraft inom jordbruket vore angeläget att de förmåner, som här erbjödes, icke alltför mycket avveke från de inom andra produktionsområden utgående, ansåge sig styrelsen likväl böra biträda det av kommittén framförda förslaget.

Däremot har förslaget i förevarande del avstyrkts av *svenska arbetsgivareföreningen* och *övriga arbetsgivarorganisationer*, som upptagit detta spörsmål till bedömande.

Svenska lantarbetsgivareföreningen yttrar bland annat följande.

Det kan icke nog understrykas, att jordbrukarna ha stora svårigheter att utgiva semesterledighet på grund av den knappa tillgången på arbetskraft, som ofta nog icke medgiver jordbrukarna möjlighet att anställa det för

jordbruksföretagets skötsel nödvändiga antalet arbetare. Erkänner man jordbrukets betydelse för landets försörjning, bör man också försöka skapa förutsättningar för att jordbruksdriften underlättas och icke försvåras. Det bör vidare påpekas, att jordbruksarbetet och i synnerhet utarbetet är av sådan natur, att icke samma behov av omväxling och rekreation uppkommer för jordbruksarbetare. Jordbrukarna ha likväl på grund av kollektivavtalets bestämmelser och för att ej försätta sina arbetare i en ogynnsam situation utgivit sammanhängande semesterledighet. Undantagsbestämmelserna i gällande lag ha sålunda på intet sätt missbrukats och det förefaller därför egendomligt, att lagändring på denna punkt skall behöva ifrågakomma. Största delen av det svenska jordbruket utgöres av mindre brukningsdelar där ofta endast en lejd arbetare finnes anställd. Erhåller denne sammanhängande semesterledighet betyder detta endast, att arbetsgivarens normalt stora arbetsbörda ökas än ytterligare.

Vad kommittén föreslagit i fråga om semesterns förläggning till tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet av privilegierad orsak har allmänt lämnats utan erinran. Endast *landsorganisationen* har på denna punkt framkommit med ändringsyrkande. Landsorganisationen förordar, att förbud stadgas att förlägga arbetstagares semester till tid, då denne till följd av vanlig sjukdom — alltså även annan sjukdom än yrkessjukdom — är frånvarande från arbetet. En dylik privilegiering kunde enligt landsorganisationens mening icke betraktas som en otillbörlig belastning av arbetsgivarna.

Föredraganden.

Ett av de spörsmål, som särskilt intresserar beträffande semesterns förläggning, är frågan huruvida i lagen bör införas stadgande om en semesterperiod, inom vilken arbetstagarna skulle kunna påfordra att utfå sin semester. I likhet med kommittén finner jag mig icke kunna förorda en sådan regel om viss obligatorisk semestertid. Såsom kommittén framhållit, skulle det knappast vara möjligt att i lagen införa en dylik bestämmelse, om icke därifrån föreskrevs vittomfattande undantag i olika avseenden. Exempel härpå visar lagstiftningen i de övriga nordiska länderna, där undantag gjorts såväl för hela yrkesområden — exempelvis jordbruket och sjöfarten — som för säsongbetonade och andra företag, för vilka semesterns förläggning till sommartiden skulle vålla besvärligheter.

Emellertid synes det mig lämpligt att i lagen på något sätt kommer till uttryck, att arbetsgivaren, om icke arbetstagaren har andra önskemål, bör eftersträva att förlägga semestern till sommartid. Denna tid torde nämligen — i varje fall såvitt angår arbetstagare, vilka åtnjuta semester enligt lagens minimibestämmelser — i allmänhet vara den tid, under vilken arbetstagarna kunna bäst utnyttja semestern. Mot kommitténs förslag att semestern företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september synas inga vägande erinringar kunna resas. Med hänsyn till bestämmelsens

karaktär av en rekommendation synes emellertid bäst överensstämman att den lämpliga semestertiden betecknas med ett mera allmänt uttryck, exempelvis sommartiden. Vid denna utformning av bestämmelsen torde någon specialregel för Norrlands del icke erfordras.

Ett annat spörsmål beträffande semesterns förläggning, som påkallar uppmärksamhet, är frågan om de undantag, som kunna påkallas från principen att semestern bör vara sammanhängande. Semesterlagstiftningens natur gör det angeläget att de minimiförmåner, som lagen bereder arbetstagarna, få åtnjutas inom alla yrkesgrupper. I fråga om förläggningen av semestern äro emellertid enligt den gällande lagen arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt hembiträde i lantbrukssamfundet sämre ställda än övriga arbetstagare, i det att de icke kunna påfordra att utfå semestern i ett sammanhang. Det synes mig ur olika synpunkter önskvärt att denna olikhet såvitt möjligt utjämnas. Icke blott med hänsyn till jordbruksarbetarnas berättigade intresse att utfå någon tids sammanhängande semesterledighet utan även med tanke på jordbrukets arbetskraftsproblem torde en sådan utjämning vara önskvärd. Med hänsyn till rådande särförhållanden för de här ifrågakommande arbetstagarna är jag, åtminstone för närvarande, icke beredd att helt utjämna skillnaden i förvarande hänseende. Jag vill därför, i överensstämmelse med kommittéförslaget, stanna vid att förorda, att jordbruksarbetare och övriga här avsedda arbetstagare skola äga utfå minst sex dagar av semestern i ett sammanhang.

Vad kommittén föreslagit i fråga om förbud att förlägga semestern till tid, då arbetstagare är frånvarande från arbetet av privilegierad orsak, har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer med undantag av landsorganisationen, som önskar förbudet mot semesterns förläggning till tid för yrkessjukdom utsträckt att avse även annan sjukdomstid. Denna fråga var föremål för överväganden vid lagens antagande; och statsmakterna funno därvid sådant förbud icke böra stadgas. Erfarenheterna under de år, som förflutit sedan semesterlagen trädde i kraft, synas icke giva anledning till att nu frånga detta ståndpunktstagande.

Beträffande ett speciellt spörsmål rörande semesterns förläggning — det fall att arbetstagare samtidigt innehar flera anställningar — har jag redan gjort vissa uttalanden i det avsnitt, som handlar om semester för arbete som utgör bisyssla.

Lön under semester.

Gällande rätt.

Enligt den nuvarande lagen skall arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äga uppbära den å semester tiden belöpande lönen. För annan arbetstagare skall lönen för varje semesterdag utgå med belopp, motsvarande hans genomsnittliga inkomst för dag,

då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt föreligger. Hänsyn skall därvid icke tagas till lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden. Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av s. k. privilegierad orsak — semester, olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller militärtjänstgöring av viss beskaffenhet — skall vid beräkning av semesterlönens storlek hänsyn tagas, beträffande frånvaro på grund av semester till den för semestertiden uppburna lönen samt beträffande frånvaro på grund av övriga orsaker till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Ifrågavarande bestämmelser äro av tvingande natur, varför avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vartill han enligt bestämmelserna är berättigad, är i sådan del ogillt.

Lagen saknar föreskrift angående den tidpunkt, då semesterlönen skall utbetalas.

Semesterkommitténs förslag.

I sitt betänkande har kommittén icke föreslagit någon ändring i den gällande lagens föreskrift, att arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, under semestern skall äga uppbära den å semestertiden belöpande lönen. Däremot har kommittén ansett, att — med hänsyn till de praktiska svårigheter som uppkommit för arbetsgivarna att tillämpa reglerna angående beräkning av semesterlön för arbetstagare som äro avlönade med timlön, ackordslön, provision eller dylikt — dessa regler borde förenklas. Kommittén har ock funnit, att lagen i viss utsträckning borde lämna rum för möjlighet till överenskommelser om sättet för semesterlönens beräkning för sistnämnda arbetstagare.

Vad angår spörsmålet om förenkling av de legala reglerna om beräkning av semesterlön för arbetstagare, som är avlönad annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, innebär kommitténs förslag att hänsyn skall tagas till *arbetstagarens genomsnittsinkomst för dag under hela kvalifikationsåret*, alltså icke såsom för närvarande endast till de månader därav, för vilka semesterrätt föreligger. Till motivering av sitt förslag härom anför kommittén bland annat följande.

En enkel beräkningsmetod vore att beräkna semesterlönen till 4 procent 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 frånga den nuvarande bestämmelsen, att inkomsten för dag skall vara avgörande för semesterlönens storlek, synes icke kunna åberopas. Likaså måste det med hänsyn 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 beräkning 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. Ett exempel må anföras. För en arbetstagare med ackordsarbete har avbrott i arbetet förekommit under tiden den 16 oktober—15 november. Hänsyn får då ej tagas till den arbetsförtjänst, som åtnjutits den 1—15 oktober samt den 16—30 november, enär arbetstagaren varken under oktober eller november utfört minst sexton dagars arbete för arbetsgivarens räkning. Avmätning av ackordet måste följaktligen ske vid månadsskiftena september—oktober och november—december. Då man vid ett månadsskifte ej kan förutse, huruvida semesterrätt för den följande månaden kommer att föreligga eller ej, måste ackordsavmätning ske vid varje månadsskifte. Att detta i de flesta fall är praktiskt genomförbart är tydligt.

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 beräkning hänsyn tages till genomsnittsinkomsten för dag under hela kvalifikationstiden. Härigenom torde ock de praktiska olägenheter vid lagens tillämpning bli undanröjda som följa därav, att för betydande grupper arbetstagare avlöningen icke bokföres för månad.

Vidare föreslår kommittén, att — i motsats till vad nu gäller — själva *grundlönen vid övertidsarbete* må medtagas vid semesterlönens beräkning. Till stöd härför anføres:

Bestämmelsen att övertidsarbete över huvud icke får tagas i betraktande vid beräklandet av semesterlönen infördes i lagen under den motiveringen, att övertidsarbete i regel torde vara en tillfällig företeelse och falla så ojämnt på olika löntagare, att det icke kunde anses skäligt, att ersättningen därför medtoges.

Den för arbete å övertid uppburna inkomstens medtagande vid semesterlönens beräkning skulle inverka förhöjande i två hänseenden. För det första verkar den i övertidslönen ingående grundlönen förhöjande å semesterlönen, enär dagsinkomsten ju blir större vid längre daglig arbetstid. Och vidare är

det uppenbart att övertidstillägget — den del av lönen som överstiger lönen för ordinarie tid — har sådan inverkan.

Nu ifrågavarande stadgande torde ha uppfattats på det sätt, att all under övertid åtnjuten inkomst — alltså såväl grundlön som övertidstillägg — icke skall beaktas vid semesterlönens beräkning. Vid ackordsarbete måste följaktligen avmätning göras både före och efter varje övertidsarbete. Detta är tvivelsutan praktiskt ogenomförbart.

Att vid semesterlönens beräkning taga hänsyn till övertidstillägget synes icke böra ifrågakomma. Så torde ej heller ha gjorts i någon av de kollektiva semesterlönsöverenskommelser som träffats. Däremot finner kommittén skäl tala för grundlönens medtagande. Det kan nämligen starkt ifrågasättas, om motiveringen för den nuvarande lagens ståndpunkt i förevarande hänseende äger tillräcklig bärkraft. Övertidsarbete är i många fall en tämligen normal företeelse. En förkortning av den dagliga arbetstidens längd verkar neddragande på semesterlönens storlek. Det förefaller då naturligt, att en förlängning av den dagliga arbetstiden bör verka förhöjande på semesterlönen. Mot att låta grundlönen vid övertidsarbete medtagas vid semesterlönens beräkning skulle kunna anföras, att arbetsgivarna därigenom kunde bli ekonomiskt hårdare belastade än enligt nuvarande lagen. Denna belastning synes dock icke i och för sig vara av sådan storleksordning, att den kan tillmätas någon avgörande betydelse. Å andra sidan skulle en arbetstagare i undantagsfall kunna få mindre semesterlön än eljest, exempelvis därest arbetstagaren ett flertal olika dagar utfört enbart övertidsarbete i ringa utsträckning. Dylika fall torde emellertid vara sällsynta. Slutligen kunde mot grundlönens medtagande göras gällande, att arbetstagare med timlön eller ackordslön skulle bli bättre ställda än arbetstagare med vecko- eller månadslön, för vilka arbetstagare än så mycket övertidsarbete icke avspeglar sig i semesterlönen. Detta är visserligen i och för sig riktigt, men att märka är att månadsavlönade arbetstagare vid en förkortning av den dagliga arbetstiden i regel icke drabbas av någon minskning av arbetslönen, och mindre vanligt är väl detta förhållande även i fråga om veckoavlönade arbetstagare. Att andra arbetstagare vid semesterlönens beräkning få tillgodoräkna sig grundlönen vid övertidsarbete synes därför icke innebära någon orättvisa de olika arbetstagarna emellan.

Kommittén anser således att ifrågavarande stadgande bör ändras därhän, att vid semesterlönens beräkning hänsyn icke skall tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden.

Vad som avses med uttrycket »tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden» — vilket förekommer redan i gällande lag — kan synas oklart. De tolkningsalternativ man har att välja mellan är att därmed skulle avses antingen arbetstid utöver det för arbetstagaren normalt gällande arbetstidsmåttet för dag eller vecka eller ock arbetstid, som är förlagd till annan tid än den ordinarie arbetstiden, oberoende av huruvida arbetstidsmåttet därigenom överskrides. I kollektivavtalen har begreppet övertid vanligen sistnämnda innebörd. I flertalet särskilda kollektiva överenskommelser om semesterlönens beräkning liksom även eljest synes övertidsbegreppet tagits i samma bemärkelse som i de vanliga kollektiva löneavtalen. Då den senast angivna innebörden av begreppet övertid således är den mest vanliga och då härtill kommer, att en sådan tolkning av begreppet i förevarande sammanhang skulle ur praktiska synpunkter ha företräde framför det först angivna tolkningsalternativet, vill kommittén förorda, att med ifrågakomma

uttryck skall förstås sådan arbetstid, som är förlagd till annan tid än den ordinarie arbetstiden, oberoende av huruvida arbetstidsmåttet därigenom överskrides. Härav följer, att man vid semesterlönens uträknande har att bortse från tillägg, som enligt kollektivavtalen betecknas såsom övertidstillägg, även i de fall då tilläggen icke hänföra sig till tid utöver det för arbetstagaren gällande arbetstidsmåttet utan betingas blott av en obekväm förskjutning av arbetstiden.

Stadgandet att *vid frånvaro på grund av semester hänsyn skall tagas till den för semestertiden uppburna lönen* anser kommittén kunna utgå, enär i överbägende antalet fall semesterlönen för dag torde motsvara den för arbetstagare aktuella dagsinkomsten.

Vad beträffar bestämmelsen om *beräkning av dagsinkomst under frånvaro på grund av annan privilegierad orsak än semester* finner kommittén densamma vara av överbägende teoretiskt intresse samt anför härom:

I de allra flesta fallen lär det vara för slutresultatet skäligen likgiltigt, om ifrågavarande frånvarotid medräknas eller ej. Emellertid kan stadgandet icke helt undvaras. Det kan nämligen inträffa, att arbetstagaren varit frånvarande — exempelvis på grund av yrkessjukdom — under hela kvalifikationstiden och att alltså någon verklig arbetsinkomst icke finnes att taga till utgångspunkt. Sannolikhetsberäkning är då erforderlig. En sådan beräkning torde böra föreskrivas även för det fall, att arbete utförts under endast en mindre del av kvalifikationstiden. Hur lång frånvaron från arbetet skall vara för att sannolikhetsberäkning bör ske är en ren omdömesfråga. Lämpligast torde vara att sätta frånvarotidens längd i förhållande till kvalifikationstiden; och enligt kommitténs mening bör sannolikhetsberäkning företagas, därest arbetstagaren under minst halva kvalifikationstiden varit frånvarande från arbetet av annan privilegierad orsak än semester. Om en arbetstagare varit anställd hos sin nuvarande arbetsgivare exempelvis under sex månader av föregående kalenderår — detta antages utgöra kvalifikationsår — skall således hänsyn till sannolik lön under frånvaro tagas, därest frånvaron uppgår till tre månader eller mera.

Kommitténs förslag att medgiva viss avtalsfrihet i fråga om semesterlönens beräkning innebär ett tillmötesgående av en utav svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen år 1939 gemensamt gjord hemställan med förslag att lagens regler angående beräkning av semesterlön för arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, skulle göras dispositiva i fråga om kollektivavtal, vilket å arbetstagersidan träffats eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt vore att betrakta såsom huvudorganisation.

Kommittén erinrar om att inom ett mycket stort antal industriområden träffats till innehållet varierande kollektiva överenskommelser om semesterlönen och att dessa överenskommelser ofta på ett eller annat sätt torde innebära rubbning av den gällande lagens grunder för semesterlönens beräkning. Det vore därför icke uteslutet, att en enskild arbetstagare, som fölle

under en dylik överenskommelse, skulle med stöd av lagen kunna i domstolsväg tilltvinga sig högre semesterlön än den som tillkomme honom enligt överenskommelsen. Läget torde visserligen i de allra flesta fall vara sådant att domstolstalan icke anställdes. Men det måste i och för sig betraktas såsom otillfredsställande, att semesterbestämmelserna för stora arbetstagargrupper hade ett sådant innehåll, att dylik möjlighet stode öppen.

Kommittén anför vidare bland annat följande.

Ett bifall till arbetsgivareföreningens och landsorganisationens framställning 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 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 spørsmålet 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 har kommittén — såvitt angår arbetstagaravlönad annorledes än med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet — föreslagit att överenskommelse rörande semesterlönens beräkning må träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och detta å arbetstagar sidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Denna regel föreslås kompletterad med en bestämmelse, att därest dylikt avtal föreligger, det må av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas även beträffande arbetstagare, som är obunden av avtalet men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

Rörande kollektivavtalets tillämpning å arbetstagare, varom sist nämnts, framhåller kommittén:

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 avtalssiutande 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 arbetstagarorganisationen 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 beräkning skola gälla.

Kommittén understryker, att den föreslagna förenklingen av de legala reglerna för semesterlönens beräkning icke kunde anses göra en avtalsfrihet i förevarande hänseende obehövlig. Det vore en mycket stor fördel att det redan på förhand stode klart, att sådana kollektiva överenskommelser som i det föregående berörts vore giltiga och att frågan om deras rättsenlighet icke lämnades öppen. Vidare vore inom vissa yrkesområden förhållandena sådana, att även med de av kommittén föreslagna reglerna vissa svårigheter kunde uppstå när det gällde att uträkna semesterlönen efter de legala reglerna. Trots det förenklade beräkningssätt som föreslagits av kommittén, syntes därför lagen böra lämna rum för parterna att i ovan angivna utsträckning överenskomma om sättet för semesterlönens beräkning.

Enligt kommitténs uppfattning har erfarenheten icke givit vid handen, att saknaden av bestämmelse om tidpunkten för semesterlönens gäldande föranlett några svårigheter såvitt angår semesterlön, som utgår i samband med ledighet från arbetet. För dylikt fall torde en laglig reglering i förevarande hänseende icke vara påkallad, och en sådan reglering torde för övrigt med hänsyn till de skiftande avlöningsformerna vara synnerligen svår genomförbar. Kommittén har därför icke föreslagit att bestämmelser härom upptagas i lagen.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag till förenkling av de legala reglerna för semesterlönens beräkning har allmänt lämnats utan erinran. Allenast från några håll ha invändningar rests mot att *grundlönen vid över-*

tidsarbete skall beaktas vid semesterlönens beräkning för de arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

Kommerskollegium anför härutinnan bland annat följande.

Kollegium finner det knappast rimligt, att, i händelse arbetaren under hela året haft full sysselsättning, den övertid han möjligen erhållit därutöver skulle tillgodoräknas honom i form av förhöjd semesterlön. En parallell med statstjänstemännens ställning torde här kunna vara belysande. Det torde knappast kunna ens ifrågasättas, att en tjänsteman, som arbetat på övertid, skulle under semestern erhålla en förhöjning i lönen utöver den eljest utgående, ställd i proportion till den på hans övertid belöpande grundlönen.

För en annan arbetstages del synes en förhöjning av semesterlönen kunna vara rimlig endast i det fall att han viss tid av året varit sysselsatt mindre än den normala arbetstiden och under en annan del av året fått arbeta på övertid. Då emellertid en sådan avräkning torde komma att vålla stort besvär och lätt giva upphov till tvister, vill kollegium förorda, att den nuvarande bestämmelsen bibehålles och att således vid semesterlönens beräkning hänsyn icke toges till lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagen normala arbetstiden.

Länsstyrelsen i Kronobergs län anser, att då övertidsarbete för arbetstagare med vecko- eller månadslön icke medförde någon förhöjning av semesterlönen, starka lämplighetsskäl talade för att arbetstagare med timlön eller ackordslön icke i detta hänseende erhöles bättre villkor.

Svenska lantarbetsgivareföreningen yttrar, att semesterlönen principiellt borde beräknas för arbete utfört under normal arbetstid, enär — enligt arbetstidslagarna — övertidsarbete endast undantagsvis finge förekomma. Föreningen ville därför föreslå, att nuvarande stadgande härutinnan kvarstode oförändrat med allenast det tillägget, att parterna å arbetsmarknaden finge i kollektivavtal träffa annan överenskommelse.

Den föreslagna möjligheten till viss avtalsfrihet i fråga om semesterlönens beräkning har tillstyrkts eller lämnats utan erinran i samtliga avgivna yttranden. Vissa smärre anmärkningar ha dock framställts i fråga om bestämmelsernas närmare utformning.

Sålunda förordar *svenska landstingsförbundet*, att ordet »kollektivavtal» utbytes mot uttrycket »skriftligt avtal» för att kunna inbegripa avtal eller överenskommelser jämväl med tjänstemannaorganisationer i fråga om befattningshavare, för vilka kollektivavtal med bindande verkan icke kunna träffas.

Försvarets avtalsnämnd anför, att om ett kollektivavtal om semesterlönens beräkning föreläge, det syntes lämpligast med en presumption, att avtalet skulle gälla även i fråga om arbetstagare som vore obundna av avtalet. Avtalsnämnden föreslog därför, att avtalet finge tillämpas även å utomstående arbetstagare, såvida icke vid anställningen överenskommit att

semesterlagens bestämmelser i förevarande hänseende skulle tillämpas. Enahanda förslag har framställts av *järnvägsstyrelsen*.

Byggnadsstyrelsen, till vilken *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen* ansluter sig, framhåller att det förefölle mest ändamålsenligt, att ett kollektivavtal rörande semesterlönens beräkning finge utan särskild överenskommelse tillämpas även beträffande utomstående arbetstagare. Byggnadsstyrelsen förordade därför att orden »efter överenskommelse» utginge.

Föredraganden.

I ett tidigare sammanhang har jag erinrat om de vid den nuvarande semesterlagens tillkomst föreliggande svårigheterna att på förhand överblicka, vilka lagregler som i skilda hänseenden kunde finnas bäst anpassade för arbetsmarknadens olika förhållanden. Teoretiska och praktiska synpunkter komma på detta område lätt i konflikt med varandra; bestämmelser, som från teoretisk utgångspunkt förefalla riktiga, kunna i det praktiska livet visa sig vålla svårigheter vid tillämpningen. Vad nu anförts torde i hög grad gälla de regler som avse semesterlönens beräkning för sådana arbetstagare, vilka äro avlönade med timlön, ackordslön, provision eller dylikt. Beträffande semesterlönen för vecko-, månads- eller årsavlönade arbetstagare uppkomma inga motsvarande svårigheter. Regeln att arbetstagaren skall bibehålla sin lön under semestern uttryckes för dessa arbetstagare på ett enkelt sätt genom en föreskrift, att de skola uppbära den å semestertiden belöpande lönen.

Vid skilda tillfällen ha anmärkningar riktats mot utformningen av de nuvarande bestämmelserna angående beräkning av semesterlön för arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet; och olika uppfattningar ha kommit till synes angående de riktlinjer, efter vilka bestämmelserna på detta område böra utformas. Såsom av den i det föregående lämnade redogörelsen framgår, ha svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen i en år 1939 gjord gemensam framställning föreslagit att viss avtalsfrihet skulle få råda i fråga om semesterlönens beräkning. Socialstyrelsen har i yttrande över förenämnda framställning anført, att lagens bestämmelser utgå från en teoretisk uppfattning om huru skilda omständigheter skäligen böra inverka på semesterlönen; man torde därvid icke ha ansett sig för vinnande av enklare bestämmelser böra ålägga en arbetsgivare att utgiva 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 betonats vikten av att semesterlönebestämmelserna vore praktiskt utformade och att de bleve allmänt normerande. Sålunda framhöllo 1936 års semestersakkunniga, att det måste sägas innebära en mycket stor fördel, att det för beräkningen av semesterlönen kunde givas en enhetlig regel, som kunde tillämpas för alla arbetstagare. Andra lagutskottet vid

1938 års riksdag anförde, att ojämnheter i skilda hänseenden funnes i alla system, som föreslagits för beräkandet av semesterlönen, och att man därför måste välja ett system, som kunde anses praktiskt och samtidigt giva det mest rättvisa resultatet.

Den kritik, som riktats mot de gällande bestämmelserna på detta område, har icke så mycket avsett, att en uträkning enligt dessa regler skulle giva ett mindre rättvist resultat. Kritiken har främst tagit sikte på bestämmelsernas svårillämplighet. Av semesterlagens hittillsvarande tillämpning synes mig ock otvetydigt framgå, att ansenliga praktiska svårigheter uppkommit, då det gällt att få fram de särskilda faktorer, som inverka på semesterlönens storlek. Detta bestyrkes icke minst därav, att avtalsparterna inom ett stort antal områden av arbetsmarknaden ansett sig böra träffa kollektiva överenskommelser om semesterlönen, vilka i olika hänseenden skilja sig från lagens regler. Därigenom har den enhetlighet, som man velat vinna, i stor utsträckning gått förlorad.

Kommittén har beaktat den framförda kritiken genom att för arbetstagare, som icke ha tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, föreslå bestämmelser, innehållande dels att de legala reglerna för semesterlönens beräkande förenklas och dels att en viss avtalsfrihet i förevarande hänseende medges. Sådana förenklingar i sättet för semesterlönens beräkande, som ej i och för sig äro ägnade att vare sig höja eller sänka semesterlönens storlek, böra givetvis genomföras. I enlighet med vad kommittén närmare utvecklat synas följande av kommittén föreslagna förändringar vara av dylik beskaffenhet, nämligen regeln att semesterlönen skall beräknas med utgångspunkt från genomsnittsinkomsten för dag under hela kvalifikationsåret samt bestämmelsen att vid beräkningen hänsyn icke alls skall tagas till den för semestertiden uppburna lönen och endast under viss förutsättning till beräknad lön under frånvaro från arbetet av annan privilegierad orsak än semester. Jag biträder därför förslaget i dessa delar.

Enligt den nu gällande lagen skall icke någon å övertid åtnjuten inkomst — vare sig grundlönen eller övertidstillägget — beaktas vid semesterlönens beräkande. Härutinnan har nu föreslagits den ändringen, att grundlönen skall medtagas vid uträkningen av semesterlönen. Denna förändring kommer otvivelaktigt att inverka på semesterlönens storlek. I allmänhet kommer grundlönen medtagande att verka förhöjande på denna, men verkan kan också — där arbetstagaren ett flertal olika dagar utfört enbart övertidsarbete i liten omfattning — bli den motsatta. Att grundlönen medtagande skulle verka sänkande på semesterlönen torde dock kunna inträffa endast i något enstaka undantagsfall.

Mot kommitténs förslag i denna del har anförts viss kritik. Denna kritik torde emellertid vara bemött redan i kommitténs betänkande och jag kan ansluta mig till vad kommittén anfört härom. Förslaget har den praktiska fördelen, att det vid ackordsarbete onödiggör avräkning före och efter varje

övertidsarbete. Sett till de enskilda fallen kan det visserligen förefalla som om grundlönens medtagande kunde medföra vissa ojämnheter. I det stora hela torde dock förslaget verka rättvist. Jag vill i detta sammanhang icke underlåta att påpeka, att arbetsmarknadens båda största organisationer — svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen — funnit sig kunna lämna förslaget i denna del utan erinran.

Beträffande innebörden av uttrycket »sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg)» delar jag kommitténs uppfattning. Såsom övertidstillägg bör alltså behandlas icke blott tillägg, som hänför sig till tid utöver det för arbetstagaren gällande arbetstidsmättet, utan även tillägg, som utgår till följd av den ordinarie arbetstidens förskjutning.

Om de sålunda föreslagna förenklingarna genomföras, torde det för vanliga fall icke längre kunna betecknas som praktiskt ogenomförbart att uträkna semesterlönen efter de legala reglerna. Kommittén har likväl ansett sig böra tillmötesgå kravet på viss avtalsfrihet i fråga om semesterlönens uträkning och föreslagit, att beträffande arbetstagare, som icke ha tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, överenskommelse rörande semesterlönen skall få träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och detta å arbetstagersidan slutits eller godkänts av huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

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. Med anledning av vad svenska landstingsförbundet erinrat vill jag framhålla, att befattningshavare, för vilka kollektivavtal icke kunna träffas med bindande verkan, endast undantagsvis äro att hänföra till den kategori arbetstagare, där lönen utgår annorledes än som tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. För de av landstingsförbundet åsyftade arbetstagarna torde därför ifrågavarande spörsmål sakna större aktualitet. 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 anställs vid arbetsplats, för vilken kollektivavtal gäller. Någon presumtionsregel av det innehåll försvarets avtalsnämnd föreslagit synes därför icke erforderlig.

Semesterlön för djurskötare och sjömän.

Gällande rätt.

Därest arbetstagare vid jordbruk användes uteslutande till djurskötsel, må arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern. Arbetsgivaren äger ock såsom förut angivits beträffande djurskötare och andra arbetstagare vid jordbruket uppdelat semestern, även utan att överenskommelse därom träffas med arbetstagaren.

Arbetstagare å fartyg äger valfrihet mellan semester och enbart semesterlön. Önskar arbetstagaren erhålla semester, skall han göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har sådan ansökan ej gjorts, skall arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern. Om emellertid överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, må arbetsgivaren i stället under högst ett år uppskjuta semestern.

Semesterkommitténs förslag.

Enligt kommitténs förslag har arbetsgivarens valfrihet mellan att ge **d j u r s k ö t a r e** semester och enbart semesterlön begränsats till semester-tid utöver sex dagar. En djurskötare, som intjänat sex dagars semester, skall alltså enligt förslaget äga rätt utfå hela den intjänade semestern i

form av ledighet. Semester upp till sex dagar skall vara sammanhängande, såvida ej annat överenskommits. Till motivering av sitt förslag har kommittén anfört bland annat följande.

Varken enligt dansk eller finsk semesterlagstiftning intaga djurskötarna någon undantagsställning i förhållande till övriga jordbruksarbetare. Emellertid gäller enligt ifrågavarande lagstiftning att jordbruksarbetarna icke kunna göra anspråk på att få mer än 6 sammanhängande semesterdagar.

Anledningen till att djurskötarna i motsats till samtliga andra arbetstagare, som utföra sitt arbete under arbetsgivarens kontroll, icke genom den svenska semesterlagstiftningen tillförsäkrats någon ledighet från arbetet utan allenast semesterlön har varit svårigheten att erhålla vikarierande arbetskraft. Att djurskötarna icke i likhet med övriga arbetstagare skulle vara i behov av någon tids ledighet från arbetet kan icke med fog göras gällande. Tvärtom synas djurskötarna med hänsyn till arbetets beskaffenhet samt till den sammanlagda årliga arbetstidens längd och den dagliga arbetstidens förläggning synnerligen väl behöva under någon tid av året helt koppla av från det dagliga arbetet.

Det vill synas kommittén som om svårigheterna att anskaffa ersättare för djurskötarna skulle vara i viss mån överdrivna. Arbetsgivare inom jordbruket, vilken sysselsätter person som uteslutande ägnar sig åt djurskötsel, torde väl så gott som undantagslöst ha flera jordbruksarbetare i sin tjänst. Möjlighet att få vikarie för djurskötaren under dennes semester bör därför i dylikt fall finnas.

Med hänsyn till föreliggande förhållanden torde emellertid icke kunna föreskrivas, att djurskötarna skola utfå mer än hälften av den fulla lagstadgade semestern i form av ledighet. I den mån djurskötare intjänat mer än 6 semesterdagar, äger således arbetsgivaren frihet att tillhandahålla arbetstagaren överskjutande semester i form av kontantersättning. Genom ett dylikt arrangemang synas de från lantarbetsgivarhåll framförda synpunkterna bli behörigen tillgodosedda.

Kommittén vill erinra om att kommittén i fråga om jordbruksarbetare föreslagit, att de skola få rätt till sex dagars sammanhängande semester, givetvis under förutsättning att de intjänat semester av minst sådan längd. Kommitténs förslag i denna del omfattar även djurskötarna.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) ha förklarat sig endast i princip kunna ansluta sig till förslaget om viss tids semesterledighet för djurskötare. Reservanterna anföra:

I gällande kollektivavtal för jordbruket stadgas för djurskötare allenast rätt till semesterlön. Arbetsgivarorganisationen har däremot i en protokollsanteckning till avtalet rekommenderat sina medlemmar att i görligaste mån utgiva semesterledighet.

Klart är att de organiserade arbetsgivarna på grund av nämnda rekommendation och för att ej ställa djurskötarna i en ogynnsam ställning bemöda sig om att utgiva semesterledighet till djurskötarna. Ett lagfästade av en sådan skyldighet kommer emellertid säkerligen att vålla svårigheter på grund av den stora bristen på djurskötare. Vi ha under sådana förhållanden först efter stor tvekan kunnat ansluta oss till kommitténs förslag i denna del. När vi dock gjort detta i princip, ha vi emellertid måst göra en reservation i ett avseende. Vi anse nämligen, att ordet *uteslutande* i stadgandet borde utbytas mot ordet *huvudsakligen*, varigenom i semesterlagen skulle vidtagas samma

ändring som tidigare gjorts i lantarbetstidslagen. Det förekommer nämligen, att djurskötare i viss begränsad utsträckning användas även till annat arbete än djurskötsel. Med nuvarande formulering kan det synas tvivelaktigt om dylika djurskötare verkligen falla under undantagsbestämmelsen. Så har dock säkerligen tämligen allmänt antagits vara fallet, och till stöd härför har åberopats arbetsrådets tolkning av motsvarande uttryck i lantarbetstidslagen.

Tre andra ledamöter av kommittén (herrar Adamsson, Jansson och Sölvé) anse, att skillnad icke bör göras mellan djurskötare och övriga arbetstagare. Till stöd härför åberopa dessa ledamöter följande.

Vi kunna för vår del icke finna någon godtagbar anledning varför djurskötarna i semesterhänseende skulle behandlas på annat sätt än övriga arbetstagare inom jordbruket. Mot en årsarbetstid för dessa senare av 2 400 timmar svarar för djurskötarnas del en tid av 2 800 timmar, uttagen på det sätt att dessa arbetstagare endast kunna räkna med en fridag varannan vecka. Det kan knappast råda delade meningar om att denna ordning är oförnuftig redan ur jordbruksnäringens egen synpunkt; att däri är att söka den huvudsakliga anledningen till svårigheterna att rekrytera djurskötarepersonalen kan med säkerhet antagas. Från arbetarskyddssynpunkt är den nuvarande särbehandlingen av djurskötarna i såväl arbetstids- som semesterhänseende förkastlig.

Någon tvingande nödvändighet att undantaga djurskötarna från rätt att utfå hela semestern i ledighet torde icke föreligga. I varje fall för de större och medelstora jordbruken — och arbetstagare, som uteslutande eller ens huvudsakligen användas för djurskötsel, torde regelmässigt endast förekomma vid dylika — lär det inte vara omöjligt att genom anlitande av andra lejda arbetstagare respektive familjemedlemmar skaffa ersättare under de högst sex semesterdagar om året der här är fråga om, särskilt som dessa dagar kunna fritt förläggas av arbetsgivaren och icke behöva utgå i sammanhang.

De nuvarande specialreglerna för arbetstagare å fartyg ha enligt kommitténs mening ej visat sig vara förenade med några olägenheter; och kommittén anser ej några ändringar i dessa regler påkallade.

För de fall varom här är fråga har kommittén funnit lagen böra innehålla en regel om beräkning av semesterlönen för dag för sådan arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad. Förslaget innebär, att $\frac{1}{6}$ av veckolönen och $\frac{1}{25}$ av månadslönen skall anses belöpa på varje dag, för vilken semesterlön skall utgå. Kommittén — som föreslagit samma beräkningsmetod i fråga om fastställandet av den semesterersättning, vartill vecko- respektive månadsavlönad arbetstagare vid en anställnings upphörande kan vara berättigad — anför till stöd för sitt förslag bland annat följande.

Olika beräkningssätt ha kommit till användning, då det gällt att för månadsavlönad arbetstagare bestämma semesterersättningens belopp för dag. När fråga varit om veckoavlönad arbetstagare synes däremot någon tvekan icke ha yppats, i det att dagsförtjänsten då ansetts utgöra $\frac{1}{6}$ av veckolönen. De meningsskiljaktigheter, som gjort sig gällande i fråga om

dagsförtjänstens beräkning för månadsavlönad arbetstagare, torde böttna i olika uppfattning om månadslönens karaktär. Vid en beräkning av semesterlönen för dag till $\frac{1}{30}$ av månadslönen förutsättes denna uppenbarligen även belöpa å andra dagar än arbetsdagar; arbetstagaren anses avlönad för att han under hela månaden, således även sön- och helgdagar, står till arbetsgivarens förfogande. En beräkning av dagsförtjänsten till $\frac{1}{25}$ eller till $\frac{1}{26}$ av månadslönen bygger åter på att lön utgår endast för arbetsdagar. I förra fallet bortses från såväl söndagar som helgdagar, medan i senare fallet allenast söndagarna borträknas, varigenom dagantalet för år blir 313.

Det synes vara svårt att ge något allmängiltigt svar på frågan huruvida månadsavlönad arbetstagares lön skall anses belöpa även å andra dagar än arbetsdagar (vardagar). Härutinnan torde förhållandena kunna gestalta sig olika inom skilda fack och för skilda arbetstagare. Kommittén anser emellertid icke erforderligt att ingå i närmare prövning av denna mera allmänt arbetsrättsliga fråga. Det synes tillräckligt att besvara frågan endast för semesterlagens vidkommande.

Enligt lagen utgår en semesterdag för varje kalendermånad, d. v. s. 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 $\frac{1}{30}$ av månadslönen, återstår att avgöra om den bör vara $\frac{1}{25}$ eller $\frac{1}{26}$ av månadslönen. Vid månadsavlönning torde det vara befogat att — i motsats till vid veckoavlönning — 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 $\frac{1}{12}$ 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 $\frac{1}{6}$ och vid månadslön $\frac{1}{25}$ av arbetstagarens lön.

Denna beräkningsmetod borde enligt kommitténs mening gälla även för det fall, att arbetstagaren normalt utförde sitt arbete å samtliga dagar i veckan respektive månaden, liksom även för det fall, att han normalt utförde arbetet å mindre antal dagar än 6 i veckan respektive 25 i månaden. Visserligen komme på detta sätt semesterlönen liksom även semesterersättningen för dag att något avvika från storleken av arbetstagarens normala förtjänst de dagar han vore i arbete. Fördelen av en enhetlig beräkningsregel hade dock synts kommittén böra vara avgörande. Kommittén ville emellertid framhålla, att om en arbetstagare normalt utförde arbete 6 dagar

i veckan men arbetstiden förkortats med en eller ett par dagar i veckan och arbetstagaren till följd därav finge vidkännas ett proportionellt avdrag å sin vanliga veckolön, den oavkortade veckolönen borde läggas till grund för beräkningen av semesterlönens respektive semesterersättningens belopp för dag.

Kommittén anser det av tekniska skäl icke möjligt att för ifrågavarande fall i lag närmare reglera tidpunkten för semesterlönens utbetalande. Utan särskild bestämmelse måste arbetsgivaren vara skyldig att utbetala sådan semesterlön, om löpande år är kvalifikationsår, senast vid utgången av det året samt eljest senast ett år efter det kvalifikationsåret tilländalupit. Att föreskriva någon tidigare förfallodag låte sig icke göra, då det merendels i dessa fall ej tidigare vore avgjort, huruvida semesterförmånen skulle utgå enbart i form av semesterlön.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Kommitténs förslag till begränsning av arbetsgivarens nuvarande valfrihet mellan semester och enbart semesterlön för *djurskötare* har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *samtliga hörda myndigheter, som yttrat sig härom, med undantag av socialstyrelsen*. *Lantbruksstyrelsen* anser dock, under återopande av den av herrar Odholm och Wikander framförda reservationen, att den föreslagna bestämmelsen härom bör gälla arbetstagare, som *huvudsakligen* användes till djurskötsel. Denna mening omfattas även av *svenska arbetsgivareföreningen*.

Socialstyrelsen förordar — i anslutning till herrar Adamssons, Janssons och Sölvéns reservation — att djurskötarnas undantagsställning i förevarande hänseende helt upphörde och att djurskötarna således i likhet med övriga arbetstagare ägde utfå intjänad semesterförmån i form av ledighet. Enligt socialstyrelsens mening hade kommittén överskattat de svårigheter, som skulle vållas av att djurskötarna liksom andra erhöles tolv i stället för sex dagars semester. Sett på längre sikt måste det vidare vara av direkt intresse för jordbruksnäringen, att de anställda i berörda avseende icke bereddes sämre förmåner än på andra håll, varigenom tillgången på arbetskraft inom området skulle försvåras. Denna ståndpunkt omfattas även av en *minoritet inom arbetsmarknadskommissionen* samt av *landsorganisationen* och *tjänstemännens centralorganisation*.

Svenska lantarbetsgivareföreningen har avstyrkt förslaget i förevarande del samt anfört bland annat följande.

Sedan lagens tillkomst ha svårigheterna för jordbrukare att erhålla vikarierande arbetskraft för semesterlediga arbetare ytterligare ökat. Den vikarierande arbetskraften kan endast tagas av den knappa arbetskraften för utarbete. Härtill kommer, att utarbetarna vanligen äro synnerligen obekväma att utföra ersättareturer för djurskötare. På grund av lantarbets-

lagens bestämmelser om maximiarbetstiden för djurskötare erhålla dessa, som arbeta 8 à 9 timmar per dag under hela veckan, ledighetsdagar (fridagar) vilka enligt anvisning i lantarbetareavtalet ofta utläggas med upp till 3 à 4 dagar i följd åtminstone en gång om året. Djurskötaren åtnjuter därigenom en tids vila från arbetet.

Majoriteten har antagit, att arbetsgivarna inom jordbruket, vilka sysselsätta personer, som uteslutande ägna sig åt djurskötsel, undantagslöst ha flera jordbruksarbetare i sin tjänst. Häremot kan invändas att detta resonemang endast kan gälla de större jordegendomarna och icke de mindre. Och majoritetens förslag löser icke spørgsmålet, var arbetsgivarna skola få ersättning för den för djurskötarna vikarierande arbetskraften. Den föreliggande intressemotsättningen mellan arbetsgivaren och arbetarna, där arbetsgivarens intressen ur folkförsörjningssynpunkt borde tillerkänts förturen, borde avhållit majoriteten från att föreslå någon lagändring på denna punkt.

Föreningen får alltså bestämt avstyrka lagändring på ifrågavarande punkt i annan mån än att ordet »uteslutande» utbytes med ordet »huvudsakligen». Det händer nämligen, att en djurskötare till 80—90 procent sysselsättes med djurskötsel och till 10—20 procent med annat arbete. Enligt arbetsrådets tolkning av begreppet uteslutande i tidigare formulering av arbetstidslagen hade ifrågavarande arbetstagare betraktats såsom djurskötare. Det är emellertid icke lika klart att samma tolkning skall tillämpas i fråga om semesterlagen. Av praktiska skäl är ordet huvudsakligen att föredraga.

Riksförbundet landsbygdens folk yttrar bland annat följande.

På grund av bristen på arbetskraft är det icke ovanligt, att jordbrukaren vid anställandet av arbetare, som icke äro djurskötare, får utlova, att dessa skola tjänstgöra i djurstallar endast ett minimum av arbetstiden. Till och med kan han få godtaga krav på att helt befria arbetare från arbete i djurstallarna. Under sådana omständigheter blir följden den, att brukaren av gården själv får tjänstgöra i stället för djurskötaren.

Då med hänsyn till den förefintliga bristen av arbetskraft på landsbygden jordbrukaren i allmänhet redan utan extra svårigheter får taga på sig en mycket tung arbetsbörda, innebär kommitténs förslag endast att det tvingar de mest arbetsbelastade att taga på sig ytterligare arbetsbördor, på det att de mindre arbetsbelastade skola få semester. Redan nu föreligga, speciellt när det gäller djurskötare, sådana svårigheter, att jordbrukare i en del fall funnit nödvändigt att sälja undan djuren eller minska besättningarna. Denna tendens måste betraktas som i högsta grad beklaglig och det blir en allvarlig fara för folkhushållet, i den mån svårigheterna att anskaffa djurskötare ytterligare öka genom en skärpt semesterlagstiftning.

Mot kommitténs förslag att lämna de nuvarande specialreglerna för arbetstagare å fartyg orubbade har erinran framställts endast av *svenska transportarbetareförbundet*, som uttalar att den nuvarande bestämmelsen, att arbetstagare å fartyg skall göra skriftlig ansökan om semester, borde erhålla sådan ändrad formulering att den endast avsåge vid sjömanshus påmönstrad personal. Bestämmelsen borde icke gälla bogserbåtar i de inhemska hamnarna och inomskärstrafik. *Landsorganisationen* anser, att vad transportarbetareförbundet sålunda anmärkt borde beaktas genom ett uttalande i propositionen.

icke i något yttrande har påyrkats bestämmelse om tidpunkten för semesterlönens utbetalande i de fall, då semesterlönen utgår utan samband med ledighet.

Den föreslagna beräkningen i fall som här avses av semesterlönen för dag för vecko- och månadsavlönad arbetstagare har lämnats utan erinran av *samtliga hörda myndigheter och organisatibner med undantag av kommerskollegium, Skånes handelskammare, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, skärgårds- och målarflottornas rederiförening samt kanalflottans rederiförening. Arbetsdomstolens ordförande och bankernas förhandlingsorganisation* ha gjort vissa påpekanden i anledning av förslaget i denna del.

Arbetsdomstolens ordförande — som hänfört sitt yttrande till det motsvarande spørsmålet om beräklandet av semesterersättningen för dag — uttalar, att han ställer sig något tveksam till metoden att vid månadslön beräkna semesterersättningen till $\frac{1}{25}$ av månadslönen, samt fortsätter:

I allmän tjänst räknas månadslönen belöpa på månadens alla dagar, och det vore väl naturligt att tillämpa samma beräkningssätt, när månadslön utgår i enskild tjänst. Jag medger emellertid, att lagens system, enligt vilket söndagar icke inräknas i semesterdagarnas antal, möjligen gör det nödvändigt att följa kommittén i detta avseende. Enligt min mening får emellertid förslaget på denna punkt fattas icke såsom ett uttryck för en allmän regel utan tvärtom såsom ett av semesterlagens system betingat undantag från vad som eljest enligt månadslönens begrepp skall gälla om dylik lön.

Bankernas förhandlingsorganisation framhåller, att det syntes tveksamt om kommitténs förslag kunde anses överensstämma med vad som hittills tillämpats. I varje fall torde det i stor utsträckning ha förekommit, att vid månadslön lönen per dag vid semester eller vid tjänstledighet beräknats till $\frac{1}{30}$ av månadslönen. Detta beräkningssätt torde även ha tillämpats vid årslön. Konsekvensen av kommitténs förslag, om detsamma antoges, syntes bli att motsvarande beräkningsgrunder även komme att tillämpas exempelvis vid löneavdrag på grund av tjänstledighet.

Kommerskollegium uttalar, att den föreslagna beräkningen av månadslönen innebure en höjning av ersättningsbeloppet, i det att hitintills vid tidlön $\frac{1}{30}$ av månadslönen brukat beräknas belöpa på arbetsdagen. Kollegium anför vidare:

Den föreslagna beräkningsmetoden har från flera håll framkallat anmärkningar. Handelskammaren i Malmö har sålunda framhållit, att det föreslagna beräkningssättet strider mot gällande praxis och att denna i stället bör lagfästas. Såväl Sveriges redareförening som skärgårds- och målarflottornas rederiförening ävensom kanalflottans rederiförening ha hemställt, att den hittills tillämpade beräkningsgrunden skulle fortfarande tillämpas för sjöfartens del. Arbetet ombord pågår nämligen i större eller mindre utsträckning såväl vardagar som sön- och helgdagar. Med hänsyn härtill har också de ombordanställdas avlöning ansetts belöpa på 30 dagar per månad, vilket förhållande kommit till tydligt uttryck i sjömanslagens bestämmelse om att

månaden räknas till trettio dagar vid beräkning av hyra för del av månad (18 §).

Då kommittén utgått från att semesterlönen allenast skulle beräknas i proportion till *arbetsdagarna* och i fråga om de ombord anställda även sön- och helgdagar otvivelaktigt äro arbetsdagar, finner kollegium, att i varje fall för sjöfolkets del den från redarehåll påyrkade särbestämmelsen bör komma till genomförande.

Svenska lantarbetsgivareföreningen anför, att genom den föreslagna beräkningsgrunden arbetstagare, som utför sitt arbete även å sön- och helgdagar, skulle erhålla större lön per semesterdag än han åtnjöte per arbetsdag, vilket måste vara principiellt felaktigt. Fördelen av en enhetlig beräkningsregel rättfärdigade icke ett avsteg från principen, att lönen för semesterdag skulle motsvara normal dagsförtjänst. Föreningen ansåge, att hänsyn borde tagas till samtliga arbetsdagar och daglönen bestämmas till $\frac{1}{7}$ respektive $\frac{1}{30}$ av vecko- respektive månadslönen.

Föredraganden.

Bortsett från de arbetstagare vilka utföra arbetet under mera fria förhållanden — de okontrollerade arbetstagarna — kunna samtliga arbetstagare utom djurskötarna på den nuvarande lagen grunda anspråk på semesterledighet med tillhörande semesterlön; de okontrollerade arbetstagarna och djurskötarna ha allenast rätt till semesterlön. I fråga om de förra har detta undantag föranletts av svårigheten för arbetsgivaren att kontrollera antalet utförda arbetsdagar ävensom av att arbetstagarna själva äga möjlighet att ordna arbetet på sådant sätt, att de få tillfälle till behövlig ledighet. Vad åter angår djurskötarna är anledningen till deras undantagsställning i förevarande hänseende att söka i bristen på vikarier.

Djurskötarna äro sämre ställda än övriga arbetstagare icke blott i semesterhänseende utan även enligt den gällande lantarbetstidslagen. Denna deras undantagsställning torde ha utgjort en bidragande orsak till den rådande knappheten på arbetskraft inom djurskötseln. Vad sistnämnda lag beträffar har Kungl. Maj:t, på min hemställan, i proposition (nr 196) till innevarande års riksdag föreslagit att i en ny lantarbetstidslag djurskötarnas arbetstidsförhållanden skola icke oväsentligt förbättras. Även i fråga om semesterlagstiftningen synes en utjämning böra ske av skillnaden i behandlingen av djurskötarna och övriga jordbruksarbetare. Ur de synpunkter som uppbära semesterlagen saknas anledning att i semesterhänseende sätta djurskötarna i någon särställning. Även om djurskötarna tillförsäkras laglig rätt till semesterledighet, kan det icke antagas att svårigheterna för jordbrukarna att få djurskötseln tillfredsställande utförd skulle bli övermäktiga. Jag vill i detta sammanhang erinra om arbetsgivarens frihet att bestämma semesterns förläggning samt om att i såväl Danmark som Finland djurskötarna äro i förevarande hänseende likställda med andra jordbruksarbetare. Efter över-

väga av de olika synpunkter, som lagts på detta spörsmål, har jag därför ansett mig böra förorda, att djurskötarnas ifrågavarande undantagsställning helt upphäves. Liksom övriga arbetstagare vid jordbruket bli djurskötarna härigenom för fullt kvalifikationsår berättigade till tolv semesterdagar och av dessa äga de utfå sex dagar i ett sammanhang.

Från transportarbetarhåll har föreslagits, att den skyldighet att göra skriftlig ansökan om semester, som nu utgör förutsättning för å fartyg anställd arbetstagares rätt till semesterledighet, icke borde gälla för arbetstagare å bogserbåtar i hamnar och inomskärstrafik utan allenast för vid sjömanshus påmönstrad personal. Även om de nuvarande reglerna i främsta rummet taga sikte på sådan fartygsbesättning, som är påmönstrad, synas skäl dock ej föreligga att i semesterlagen göra skillnad mellan olika arbetstagare å fartyg. Det är ett icke ringa intresse, att lagens regler äro så enhetliga som möjligt; för en specialregel som träffar allenast ett fåtal arbetstagare — vilkas avgränsning för övrigt kan vålla svårigheter — måste starka skäl kunna åberopas. Sådana skäl ha enligt min mening ej anförts i detta hänseende. Skyldigheten att göra skriftlig ansökan kan icke vara särdeles betungande, då ansökan kan tillställas fartygets befälhavare. Jag vill alltså icke tillstyrka någon lagändring på denna punkt.

I praxis har viss tvekan försports angående den beräkningsgrund, som bör tillämpas vid fastställandet av den semesterersättning, vartill vecko- eller månadsavlönad arbetstagare vid anställnings upphörande kan vara berättigad. Spörsmålet har särskilt gällt hur stor del av månadsavlönad arbetstagares lön, som skall anses belöpa å varje dag för vilken ersättning skall utgå. Däremot synes uträknandet av den kontanta gottgörelse, som djurskötare och sjömän under pågående anställning ägt utfå i stället för semester, icke ha vållat några bekymmer. Kommittén har emellertid ansett, att ifrågavarande spörsmål ligger till på enahanda sätt, vare sig fråga är om semesterersättning eller om semesterlön utan samband med ledighet, ävensom att spörsmålet lagtekniskt sett närmast sammanhänger med bestämmelserna rörande sådan semesterlön, som utan samband med ledighet utgår under en anställning. För beräkningen av dylik semesterlön har kommittén för vecko- och månadsavlönade arbetstagare föreslagit en regel, innebärande att $\frac{1}{6}$ av veckolönen och $\frac{1}{25}$ av månadslönen skall anses belöpa på varje dag, för vilken semesterlön skall utgå. Samma beräkningsgrund föreslås i fråga om semesterersättningens uträknande.

Därest, såsom jag i det föregående förordat, djurskötarnas hittillsvarande undantagsställning i semesterhänseende upphäves, skulle den föreslagna beräkningsmetoden av semesterlön för vecko- eller månadsavlönad arbetstagare blott komma att gälla för arbetstagare å fartyg. Inom sjöfarten torde emellertid knappast eller i varje fall i allenast obetydlig utsträckning förekomma arbetstagare, som äro avlönade med tidlön, beräknad för vecka. Och i fråga om månadsavlönade arbetstagare stadgas i 18 § sjömanslagen

att, vid beräkning av hyra för del av månad, månaden skall räknas till 30 dagar. Enligt sjömanslagen är alltså vederbörande berättigad till arbetslön för dag med $\frac{1}{30}$ av månadslönens belopp. Det synes ligga närmast till hands, att den semesterlön, som sjömannen under en anställning får uppbära, beräknas efter samma grunder som arbetslönen. Vid nu anförda förhållanden torde det icke vara erforderligt att i semesterlagen upptaga någon särskild bestämmelse om hur sådan semesterlön, varom här är fråga, skall beräknas.

Däremot synes det lämpligt, att lagen får inrymma en regel om semesterersättningens uträknande vid vecko- eller månadslön. Till detta spörsmål återkommer jag i ett senare sammanhang.

Semesterlön för okontrollerade arbetstagare.

Gällande rätt.

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 endast till semesterlön. Förutsättning för att semesterlön skall utgå är att arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar och att hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under senast förflutna kvalifikationstid uppgår till belopp, som minst motsvarar 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Semesterlönen utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under nämnda kvalifikationstid.

Semesterkommitténs förslag.

Kommittén anför i sitt betänkande, att de allmänna synpunkter, som kommittén anlagt på semesterlagstiftningens utformning beträffande de korttidsanställda, äga tillämpning även med avseende å arbete, som utföres under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Det kunde visserligen sägas, att skyddsbehovet mera framträdde vid arbete under arbetsgivarens förlöpande ledning och kontroll och då särskilt inom industriella och jämförliga arbetsområden, där den tekniska utvecklingen ställde stegrade fysiska och psykiska anspråk på arbetskraften. De okontrollerade arbetstagarna kunde dock icke anses sakna legitimt behov av semester. Beträffande dessa arbetstagare föreläge emellertid betydande svårigheter för arbetsgivarna att konstatera, huruvida de utförde arbete å det antal dagar per månad, som beträffande övriga arbetstagare krävdes för att dessa skulle kunna intjäna någon semesterdag för månaden. Huru härmed förhölle sig saknade arbetsgivaren för övrigt i regel anledning kontrollera, när hans

intresse oftast begränsade sig till att visst arbetsmått utfördes inom viss tidrymd, samt därtill komme att arbetstagarna betalades efter ackord. Vidare hade den okontrollerade arbetstagaren i regel möjlighet att anordna arbetet så att han kunde uttaga ledighet. Med ekonomiskt bidrag från arbetsgivaren borde han därför kunna komma i samma ställning i semesterhänseende som annan arbetstagare.

Kommittén framhåller, att nu anförda synpunkter torde varit avgörande, när lagstiftaren förklarat de okontrollerade arbetstagarna berättigade till enbart semesterlön. Det hade icke ifrågasatts att göra någon ändring härvidlag. Enligt kommitténs mening saknades också skäl för en sådan ändring.

Beträffande frågan hur semesterreglerna för de okontrollerade arbetstagarna närmare böra utformas uttalar kommittén, att anledning saknas att i fråga om karenstidens längd göra skillnad mellan okontrollerade och övriga arbetstagare. Med hänsyn härtil hade karenstiden — som för de kontrollerade arbetstagarna föreslagits nedsatt från 180 till 30 dagar — även för de okontrollerade föreslagits sänkt till 30 dagar.

Det antal dagsinkomster, som bör fordras för rätt till semesterlön, anser kommittén böra bestämmas till 16. Här om anføres bland annat följande.

Förkortningen av karenstidens längd måste draga med sig motsvarande nedsättning av det antal dagsinkomster, som arbetstagaren skall ha uppnått. Med hänsyn till den nuvarande lagens regler härutinnan ligger det närmast till hands att bestämma nämnda antal till 18. Emellertid äro andra arbetstagare än de okontrollerade berättigade till en semesterdag för varje kalendermånad, under vilken de för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Enligt kommitténs mening föreligger det knappast något bärande skäl för att i fråga om kravet på utfört arbete göra någon skillnad mellan okontrollerade och andra arbetstagare. Det är för övrigt att märka, att de 16 arbetsdagar, som för vinnande av semesterförmån krävas av kontrollerad arbetstagare, icke behöva vara fulla arbetsdagar. Även om sådan arbetstagare för arbetsgivarens räkning utfört arbete under en mindre del av dagen, räknas denna arbetstagaren till godo. Om åter den okontrollerade arbetstagaren under en eller flera dagar av en eller annan orsak arbetar med begränsad arbetstid, kan detta vid en kortvarig anställning ha betydelse icke blott för frågan om semesterlönens storlek i och för sig utan även för frågan om semesterrätt över huvud uppkommit. Kommittén får med anledning härav förorda, att det antal dagsinkomster, som bör fordras för att okontrollerad arbetstagare skall bli berättigad till semesterlön, bestämmas till 16.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) ha, såsom av det föregående framgår, avstyrkt karenstidens förkortning från 180 till 30 dagar och ha i enlighet härmed även avstyrkt någon minskning av det mått av arbete, som kommittén anser böra krävas för uppkomsten av rätt till semesterlön.

De nuvarande bestämmelserna om kvalifikationstid för okontrollerade arbetstagare kunde enligt kommitténs mening medföra vissa icke avsedda resultat, nämligen för det fall att skifte av kvalifikationsår inträffade under en anställningsperiod. För sådant fall skulle bestämmelserna kunna leda därtill, att arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under hela anställningsperioden icke skulle få läggas till grund för bedömandet av frågan huruvida semesterrätt över huvud uppkommit, utan hänsyn skulle vara att taga till inkomsterna under varje kvalifikationsår för sig. Fall torde ha förekommit, där arbetsgivare vägrat utbetala semesterlön (semesterersättning) till arbetstagare, som väl under en och samma anställning men icke under något av de olika år anställningen berört uppnått erforderlig sammanlagd arbetsinkomst. Någon sådan av gränsen för kvalifikationsåret beroende beräkning torde icke varit avsedd, och för att förhindra en dylik tolkning föreslår kommittén, att okontrollerad arbetstagare skall förvärva semesterrätt, såframt hans sammanlagda arbetsinkomst under hela anställningstiden uppgår till 16 dagsförtjänster.

Kommittén erinrar, att enligt den gällande lagens lydelse vid semesterlönens beräkning för okontrollerad arbetstagare hänsyn icke torde få tagas till sådan frånvaro från arbetet, som för övriga arbetstagare är privilegierad. En skogsarbetare, som exempelvis drabbades av ett olycksfall i arbetet med påföljd att han bleve oförmögen till arbete, finge således, även om det stode utom all tvekan att han eljest skulle varit i arbete för arbetsgivarens räkning, icke i semesterhänseende räkna sig tillgodo frånvarotiden. Motsvarande gällde i fråga om privilegierad militärövning. Kommittén anser att denna skillnad bör upphävas och motiverar sitt förslag härom på följande sätt.

Denna skillnad mellan okontrollerade och andra arbetstagare — vilken skillnad av semesterlagens förarbeten att döma icke var föremål för närmare diskussion — synes knappast sakligt motiverad. När det gäller att undanröja denna ojämnhet i den nuvarande lagstiftningen, torde man kunna gå fram efter endera av två linjer. Enligt den ena linjen skulle den sannolika inkomsten under frånvaro av privilegierad orsak väl beaktas vid prövning av frågan huruvida okontrollerade arbetstagare uppnått tillräckligt antal dagsinkomster men däremot icke vid semesterlönens beräkning. Den andra linjen är att i förevarande hänseende i princip helt jämställa okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare. Sistnämnda väg synes kommittén vara att föredraga, då de skälighetshänsyn, som åberopats till grund för att privilegieringsbestämmelserna infördes i lagen, torde ha samma giltighet för alla arbetstagare. Emellertid bör vid den sammanlagda arbetsinkomstens beräkning hänsyn icke få tagas till semesterlön som uppburits under kvalifikationsåret. För arbetsgivaren är det nämligen ogörligt att kontrollera om och i vad mån en okontrollerad arbetstagare funnit sig böra taga semester. Vad angår frånvaro på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom har kommittén övervägt, huruvida icke av praktiska skäl privilegieringen borde inskränkas till sådana arbetstagare som höra under

olycksfallsförsäkringslagen. Privilegieringen skulle alltså icke beröra sådan okontrollerad arbetstagare, vilken utför arbetet i sitt hem eller å arbetsställe som av honom bestämmes. Kommittén har dock funnit sig böra antaga, att de praktiska svårigheterna icke äro sådana, att med hänsyn därtill påkallas en åtskillnad mellan olika okontrollerade arbetstagare. I detta sammanhang vill kommittén framhålla, att då arbetstagare vill åberopa frånvaro från arbetet av privilegierad orsak, det måste ankomma på arbetstagaren att visa, att han under den uppgivna tiden till följd av sådan orsak varit förhindrad att utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

Sannolik arbetsförtjänst under frånvaro av privilegierad orsak må naturligen icke räknas okontrollerad arbetstagare till godo under annan förutsättning än att arbetstagaren eljest för berörda tid skulle ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Härutinnan torde få gälla motsvarande regel som för övriga arbetstagare.

Två ledamöter av kommittén (herrar Odholm och Wikander) ha ställt sig avvisande mot förslaget att likställa okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare i fråga om frånvaro från arbetet på grund av privilegierad orsak. Härom anföres följande.

Anledningen härtill är i huvudsak att söka i de tillämpningssvårigheter, till vilka de föreslagna reglerna med säkerhet komma att giva upphov. Det måste nämligen även i förevarande avseende beaktas, att en regel, som är möjlig att tillämpa beträffande kontrollerade arbetstagare, icke alltid är möjlig att tillämpa beträffande de okontrollerade. Beträffande en fabriksarbetare kan arbetsgivaren relativt lätt konstatera, huruvida han är borta av orsak, som kan hänföras till privilegierad frånvaro, och huruvida han, om frånvaron ej inträffat, skulle utfört arbete för arbetsgivarens räkning samt vilken förtjänst han då skulle ha uppburit. Beträffande de okontrollerade arbetstagarna uppstå svårigheter i samtliga dessa avseenden. Anledningen till att särskilda bestämmelser i lagen införts beträffande okontrollerade arbetstagare är ju just den, att deras arbetstid och arbetsförtjänst per dag icke kan av arbetsgivaren kontrolleras. Konsekvensen fordrar enligt vår mening, att någon motsvarighet till reglerna om privilegierad frånvaro icke upptages i lagen.

Följande exempel må anföras beträffande svårigheterna att tillämpa reglerna i andra stycket. Hemarbete förekommer i relativt stor utsträckning exempelvis inom textil- och konfektionsindustrierna och inom skinnvaruindustrien. De arbetstagare, som utföra detta arbete, äro otvivelaktigt att hänföra under denna paragraf. Arbetets utlämnande tillgår så, att en representant för en familj eller en by hos fabriken avhämtar arbetsmaterialet. Därpå utföres arbetet icke blott av honom utan även av andra vuxna familjemedlemmar och kanske också av grannar. Det färdiga arbetet avlämnas sedan till fabriken av den, som uttagit arbetsmaterialet. Arbetsgivaren har i sådana fall givetvis ingen uppfattning om, i vilken utsträckning olika personer arbetat för hans räkning. Det är uppenbart, att om någon av dessa arbetstagare vill påkalla en tillämpning av reglerna i andra stycket, arbetsgivaren icke har något underlag för att bedöma, om kravet är berättigat. Motsvarande svårigheter uppstå vid skogsarbete, ehuru förhållandena där ligga annorlunda till.

I fråga om beräkning av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten förordar kommittén, att av praktiska skäl samma avtalsfrihet medges som beträffande semesterlönens beräknande föreslagits för arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

Kommittén har funnit lagen böra innehålla bestämmelser om semester rätt för arbetstagare som under en fortlöpande anställning utför såväl arbete som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som annat arbete. Härom anför kommittén:

Inom jord- och skogsbruket förekommer, att en arbetstagare kan få utföra tidvis skogsarbete av sådan beskaffenhet, att det icke tillkommer arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, samt tidvis jordbruksarbete eller annat kontrollerat arbete. Då lagen icke ger någon anvisning på möjligheten att betrakta allt arbete såsom en helhet, synes semesterrätten för de olika slagen av arbete få beräknas för arbetena var för sig. En sådan uppdelning kan otvivelaktigt bli till nackdel för arbetstagare, som — kanske till följd av arbetet i skogen — under flera månader icke uppnår 16 arbetsdagar inom jordbruket men å andra sidan just på grund av jordbruksarbetet icke kommer upp till erforderlig inkomst inom skogsbruket. Ett dylikt resultat är icke tillfredsställande och kan väl näppeligen ha varit av lagstiftaren åsyftat.

Frågan har uppmärksammats av de organiserade parterna på arbetsmarknaden. I kollektivavtal mellan svenska lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet föreskrives, att arbetstagare, som har »blandat» arbete, blir berättigad till en dags semesterledighet för varje kalendermånad med minst 16 dagars arbete, oberoende av om arbetet kunnat övervakas eller ej. Om det okontrollerade ackordsarbetet varit av så ringa omfattning, att det icke uppgått till 60 dagar per år eller i genomsnitt 5 dagar per månad, påverkas ej semesterlönen av den eventuella merförtjänst, som ackordsarbetet kan ha gett. Har arbetstagaren däremot sysselsatts med okontrollerat ackordsarbete i större utsträckning än nyss nämnts, har han visserligen samma rätt till ledighet som eljest, men semesterlön utgår med belopp motsvarande 4 procent på den sammanlagda inkomsten under kvalifikationstiden av såväl tidlöns- som ackordsarbete. Enligt detta avtal beräknas således semesterledighet för allt arbete. Lön beräknas endast på det kontrollerade arbetet om det okontrollerade arbetet är obetydligt; eljest beräknas lönen i sin helhet enligt reglerna för det okontrollerade arbetet. Även andra metoder att beräkna semesterrätten vid här avsett blandat arbete torde förekomma.

Givetvis har detta problem betydligt större aktualitet enligt den nu gällande semesterlagen med dess krav på 108 dagsförtjänster för uppkomsten av semesterrätt för okontrollerad arbetstagare än spörsmålet får enligt kommitténs förslag. Även med detta kan dock tänkas, att en uppdelning av beräkningsgrunderna kan bli oförmånlig för arbetstagaren, och lagen synes därför böra innehålla en regel om hur det blandade arbetet skall behandlas ur semestersynpunkt. 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 be-

räknas 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 semester rätt, 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.

Det har synts kommittén lämpligt, att lagen innehåller en föreskrift angående den tid, då semesterlön senast skall utbetalas. Enligt förslaget skall semesterlönen utbetalas senast den 1 juli efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 1 maj, senast två månader efter dess utgång.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Mot kommitténs förslag att bibehålla den nuvarande skillnaden i semesterhänseende mellan okontrollerade arbetstagare och övriga arbetstagare samt att låta de förra bli berättigade till enbart semesterlön ha erinringar icke framställts i något avgivet yttrande.

Vad beträffar förutsättningarna för uppkomst av rätt till semesterlön torde få hänvisas till den redogörelse för remissyttrandena, som upptagits vid behandlingen av spörsmålet om semester rättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst. De myndigheter och sammanslutningar, som biträtt kommitténs förslag om karenstidens förkortning till 30 dagar för de kontrollerade arbetstagarna, ha även tillstyrkt kommitténs förslag i förevarande del; och de som motsatt sig en sådan förkortning av karenstiden ha ställt sig avvisande mot den föreslagna uppmjukningen av villkoren för okontrollerade arbetstagares rätt till semesterlön. Såsom av omförmälda redogörelse framgår ha i vissa remissyttrandena — bland andra de av socialstyrelsen, domänstyrelsen och arbetsdomstolens ordförande avgivna yttrandena — ifrågasatts, huruvida någon viss tids fortlöpande anställning över huvud borde uppställas såsom villkor för semester rätt, i varje fall såvitt angående de okontrollerade arbetstagarna.

I ett par remissyttrandena har framhållits att, genom den föreslagna utformningen av villkoren för rätt till semesterlön, de okontrollerade arbetstagarna bleve bättre ställda än övriga arbetstagare. Sålunda anför *domänstyrelsen*:

Som en särskild anmärkning mot förslaget får styrelsen framhålla, att bestämmelsen att okontrollerade arbetstagare, för att komma i åtnjutande

av semesterlön under anställningstiden, skola ha uppnått en arbetsförtjänst under anställningstiden av minst sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten i orten borde liksom i fråga om de kontrollerade arbetstagarna ha avsett sexton dagsförtjänster under en kalendermånad. De okontrollerade arbetarna bli vid genomförande av förslaget gynnade i förhållande till de kontrollerade arbetarna, vartill någon anledning knappast synes föreligga.

Svenska städernas förhandlingsorganisation påpekar, att en kontrollerad arbetstagare, som anställdes den 15 i en månad och slutade sin anställning den 15 i följande månad, visserligen finge semesterrätt, därför att anställningen varat 30 dagar, men semesterrätten innehöller intet, därför att han under ingendera månaden arbetat 16 dagar. En okontrollerad arbetstagare, som vore anställd under samma tid, hunne härunder, om man utginge från samma arbetsprestation, utföra arbete motsvarande 25 gånger dagsförtjänsten och bleve följaktligen berättigad till fyra procent av inkomsten på detta arbete. Vidare kunde en okontrollerad arbetstagare, som under kortare tid än en månad utfört arbete av fastställd minimimängd, dröja med avlämnandet för att uppfylla villkoret om anställningstiden 30 dagar. Det kunde ifrågasättas, huruvida icke dessa omständigheter borde föranleda kompletteringar av lagen, så att de okontrollerade arbetstagarna icke bleve bättre ställda än övriga.

Förslaget att i lagen införa bestämmelser rörande privilegierad frånvaro för de okontrollerade arbetstagarna har avstyrkts av *domänstyrelsen, länsstyrelsen i Kronoborgs län, svenska städernas förhandlingsorganisation, svenska arbetsgivareföreningen och samtliga andra arbetsgivarsammanslutningar* ävensom *de hörda handelskamrarna*. De avstyrkande ha i allmänhet åberopat den av herrar Odholm och Wikander gjorda reservationen.

Övriga hörda myndigheter och organisationer ha lämnat förslaget i förevarande del utan erinran. I åtskilliga fall synes man emellertid icke ha uppgit ifrågavarande spörsmål till särskilt bedömande.

Domänstyrelsen anför:

Vissa beaktansvärda skäl kunna enligt styrelsens mening tala för förslagets genomförande, i synnerhet då hindret utgöres av olycksfall i arbete eller viss yrkessjukdom. Den föreslagna bestämmelsen torde emellertid på grund av skogsarbetets natur giva anledning till många tvistigheter och svårigheter i tillämpningen. Att fastställa hur lång tid en skogsarbetare, som blir förhindrad att utföra arbete på grund av hinder av förut nämnd art, skulle ha kvarstannat i arbetet, därest hindret ej hade uppstått, är mycket svårt. Helt annorlunda förhåller det sig med en kontrollerad arbetare, exempelvis en fabriksarbetare, som är bunden vid sitt arbete varje arbetsdag.

Sveriges skogsägareförbund framhåller, att tillämpningen av de föreslagna bestämmelserna skulle möta oöverkomliga beräknings- och kontrollsvårigheter och förvisso föranleda ständiga tvister.

Svenska städernas förhandlingsorganisation yttrar:

Även om bevisbördan lagts på arbetstagaren måste den föreslagna anordningen avstyrkas, icke minst med hänsyn till det sätt, på vilket det okontrollerade arbetet ofta bedrivs. Om en person uttagit vissa arbeten åt en konfektionsfabrik men fördelar dessa på andra medlemmar av familjen eller, vilket också förekommer, på andra personer i byn, står han ensam som arbetstagare i förhållande till företaget. Därest han exempelvis blir inkallad till militärtjänstgöring av visst slag, skulle han kunna åberopa lagen för att få sig tiden tillgodoräknad, men om någon av de personer, som hjälper honom med arbetet, blir inkallad, skulle detta icke kunna ske, trots att inkallelsen påverkar arbetsmängden i kanske än större mån.

Å andra sidan framhåller *svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet*, att förslaget i denna del undanröjer den uppenbara orättvisa, som vidlåder gällande lag. Utom sin praktiska betydelse hade förslaget ett psykologiskt värde, som icke borde underskattas.

Kommitténs förslag i övrigt beträffande de okontrollerade arbetstagarna ha i de avgivna remissyttrandena lämnats utan erinran; *landsorganisationen* anser dock, att möjlighet att träffa kollektivavtal om semesterlönens beräkning bör medgivas även då fråga är om s. k. blandat arbete.

Föredraganden.

I detta sammanhang torde jag icke behöva närmare uppehålla mig vid principfrågan om semesterrätt för de okontrollerade arbetstagarna. Härutinnan torde få hänvisas till vad som anförts i samband med spørsmålet om semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst. Av vad jag därvid yttrat framgår, att svårigheterna att för de okontrollerade arbetstagarnas vidkommande anknyta den erforderliga sammanlagda arbetsförtjänsten till en fortlöpande anställningsperiod varit en bidragande orsak till att jag funnit mig böra förorda ett frångående av kravet på en dylik period såsom villkor för semesterrätt. En okontrollerad arbetstages rätt till semesterlön har i enlighet härmed ansetts böra göras beroende endast av att han genom sitt arbete för arbetsgivarens räkning under viss tidsperiod uppnått en arbetsinkomst av viss storleksordning.

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 upp-

komst 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 semesterlagen 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.

Kommitténs förslag angående viss avtalsfrihet i fråga om beräkningen av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten, angående semesterrätt vid s. k. blandat arbete samt angående tidpunkten för semesterlönens utbetalande har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer med undantag av landsorganisationen, som yrkat att lagen borde lämna möjlighet att sluta kollektiva överenskommelser om semesterlönens beräkning vid blandat arbete. Härtill vill jag framhålla, att det enbart för lönens beräkning icke synes erforderligt med någon avtalsfrihet, då de eljest föreslagna semesterlönebestämmelserna torde medgiva nödig anpassning. Icke heller ur andra synpunkter lär det vara påkallat med en legal avtalsfrihet i förevarande hänseende. Tilläggas må, att parterna givetvis äro oförhindrade att träffa sådana överenskommelser rörande blandat arbete att större utrymme gives för semesterledighet med tillhörande semesterlön och mindre för enbart semesterlön. Jämväl i de övriga avseenden, varom här är fråga, kan jag ansluta mig till vad kommittén anför.

Semesterersättning.

Gällande rätt.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester eller — såvitt angår okontrollerad arbetstagare — semesterlön, skall erhålla ersättning därför enligt de för semesterlönens beräkning stadgade grunderna. Rätt till semesterersättning föreligger emellertid icke i de fall, att anställningen avbrytes genom arbetstagarens dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Semesterersättningen skall avse all av arbetstagaren intjänad men icke åtnjuten semesterförmån, således icke blott den del därav, som belöper å det senast förflutna kvalifikationsåret, utan även vad som hänför sig till löpande kvalifikationsår. Semesterersättningen förfaller till betalning vid anställningens upphörande.

Semesterkommitténs förslag.

Även enligt kommitténs förslag skall arbetstagare, som under en anställning icke kommit i åtnjutande av den utav honom intjänade semesterförmånen, vara berättigad att vid anställningens upphörande utfå ersättning därför.

Ej heller föreslås någon ändring i nu gällande regel att rätt till semesterersättning icke föreligger vid arbetstagarens dödsfall eller pensionering. Här om anföres bland annat följande.

Redan under semesterlagens förarbeten yppades skiljaktiga meningar om detta spörsmål; och även senare ha härutinnan rått meningsmotsättningar. Å ena sidan har man ansett, att i förevarande hänseende den för lagstiftningen grundläggande rekreationsprincipen borde vara avgörande, medan man å den andra velat i förgrunden skjuta betraktelsesättet, att semester-rätten är en löneförmån, som successivt intjänas genom anställning och arbete. Den förra principen talar mot att semesterersättning skall utgå vid arbetstagares dödsfall eller pensionering; det senare betraktelsesättet åter talar för motsatsen.

I den utländska semesterlagstiftningen har nyssnämnda spörsmål lösts på olika sätt. Enligt dansk rätt tillfaller av arbetstagare intjänad men icke åtnjuten semesterlön vid arbetstagarens fränfalle hans dödsbo. Den finska semesterlagen däremot stadgar, att semesterersättning ej utgår om arbetsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död. Några särskilda regler för det fall, då anställning upphör till följd av arbetstagares pensionering, äro icke meddelade vare sig i Danmark eller i Finland. För den danska lagstiftningens vidkommande har dock i administrativ ordning bestämts, att intjänad semesterlön skall i vanlig ordning tillfalla arbetstagaren även i händelse av hans pensionering, men att arbetsgivaren äger att av pensionen innehålla vad av densamma belöper å de dagar för vilka semesterlön tillkommer arbetstagaren.

Tvekan kan råda om vilken av angivna lösningar som är att föredraga. Enligt kommitténs mening bör dock rekreationsprincipen även på detta område få fälla utslaget. Kommittén finner därför ej skäl att föreslå någon ändring i denna del av lagen.

Tre ledamöter av kommittén (herrar Adamsson, Jansson och Sölvén) förordade, att semesterersättning skall utgå även då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering. Till stöd härfor anföra reservanterna bland annat följande.

Att vid dödsfall något rekreationsbehov icke kan åberopas som grund för semesterersättning är ju riktigt. För att ersättningen i dessa fall skall utgå till dödsboet kan, förutom billighetssynpunkter, endast åberopas dess karaktär av intjänt löneförmån, i *varje* annat avseende än just det förevarande — såsom i fråga om kvittning, utmätning och införsel — likställd med arbetslön. Det är också riktigt att efter pensionering något behov av semesterledighet icke finnes; semester innebär emellertid icke endast ledighet utan också ekonomiskt bidrag att i rekreationssyfte utnyttja ledigheten. Mot undantag för pensionsfallen vore mindre att erinra, om lagen uppställde villkor i avseende å pensionens storlek. Nu stadgas emellertid icke några som helst villkor i detta avseende lika litet som i fråga om den tid, för vilken pension skall utgå; även det obetydligaste tillsvidareunderstöd diskvalificerar från rätt till semesterersättning. Det riktiga i dessa fall vore givetvis antingen att pensionen icke utginge förrän efter det antal dagar, för vilka semesterersättning intjänats, eller att å semesterersättningen avräknades vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilka ersättningen utgår.

De *billighetsskäl*, som tala för att intjänt semesterersättning utgår till dödsboet respektive pensionären, torde icke behöva utvecklas.

Vad beträffar frågan om semesterersättning för arbetstagare, som varit berättigad till längre semester än den lagstadgade, innebär kommitténs förslag att, där den längre semestern grundas på lagens stadgande om skydd för bättre sedvänja, lagens bestämmelser om semesterersättning skola tillämpas även på den del av semestern, som överskjuter lagens mått, men att, där den längre semestern utgår på grund av avtal, bestämmelserna om semesterersättning icke utan vidare skola äga tillämpning med avseende å den del av semestern, varmed denna genom avtalet blivit förlängd. I sistnämnda fall finge således avtalets innebörd bli utslagsgivande. Rörande de härmed förknippade frågorna hänvisas till det avsnitt av min framställning, som avser semesterns längd.

Såsom anförts i samband med frågan om kvalifikationstid för semester har kommittén funnit sig böra förordade införandet i lagen av en avräkningsregel, syftande till att förhindra att arbetstagare, som under en anställning erhållit semester i förskott, till följd av lagens kvalifikationsbestämmelser skulle kunna få möjlighet att vid anställnings upphörande erhålla semesterersättning avseende jämväl de semesterdagar han erhållit i förskott. Rörande innebörden av förslaget i denna del hänvisas till den förut lämnade redogörelsen för kvalifikationstid för semester.

För arbetstagare i arbetsgivarens kost har kommittén föreslagit införande i lagen av en bestämmelse att — då fråga är om semesterersättning — ersättning för kost skall utgå endast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas. Till stöd härför har kommittén anfört bland annat följande.

Tvekan har rått om ersättning för kost skall utgå även för söndagar i de fall, då semesterersättning skall beräknas för mer än sex dagar. Från arbetstagarhåll har gjorts gällande att i dylikt fall kostersättning skall utgå för en eller eventuellt två söndagar. För en dylik tolkning skulle tala, att det ekonomiska utbytet av semesterrätten bör för arbetstagaren bli lika stort, vare sig semestern utgår under en anställning eller vid anställningens upphörande. Den omständigheten att arbetstagare, vilken åtnjuter semester, skall erhålla ersättning för kost jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern, synes dock icke böra föranleda därtill, att vid anställningens upphörande kostersättning skall utgå för flera dagar än det antal dagar, för vilket semesterersättningen i övrigt skall beräknas. Enligt semesterlagens betraktelsesätt utgår under semester lön endast för arbetsdagar, och vid anställningens upphörande gäller det att med ledning av förhållandena under anställningstiden fastslå det antal dagar för vilka semesterersättning skall utgå. Det är alltså icke fråga om ersättning för någon viss tidrymd efter anställningens upphörande, under vilken arbetstagaren på arbetsgivarens bekostnad skall åtnjuta ledighet. Under sådana förhållanden synes det mindre naturligt, att arbetsgivaren skall ha skyldighet att betala kost även för någon eller några sön- eller helgdagar.

Såsom redan framgår av vad i annat sammanhang anförts har kommittén föreslagit regler angående beräkningen av semesterersättningen för dag för arbetstagare, som äro avlönade med vecko- eller månadslön. Förslaget härutinnan innebär — på sätt närmare utvecklats vid behandlingen av frågan om semesterlön för djurskötare och sjömän — att vid veckolön $\frac{1}{6}$ av lönen skall anses belöpa å varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, samt vid månadslön $\frac{1}{25}$ av lönen skall anses belöpa å varje sådan dag.

Yttranden över semesterkommitténs förslag.

Icke från något håll har ifrågasatts ändring i nu gällande ordning, att arbetstagare, vars anställning upphör innan han fått åtnjuta honom tillkommande semesterförmån, skall erhålla ersättning därför.

Beträffande förutsättningarna för rätt till semesterersättning föreslår *vattenfallsstyrelsen*, att därest den av kommittén förordade förkortningen av karenstiden genomfördes, den nuvarande karenstiden om 180 dagar bibehölles för de fall, då arbetstagaren föranlett anställningens upphörande. Rätt till semesterersättning borde enligt styrelsens mening icke föreligga för anställning, som omfattade mindre än 180 dagar och vars upphörande föranletts av uppsägning från arbetstagarens sida eller därav, att arbetstagaren gjort sig skyldig till fel eller försummelse

i tjänsten eller ådömts straff för grövre brott. Den nuvarande karenstiden av 180 dagar hade enligt styrelsens uppfattning haft en viss stabiliserande inverkan, i det att arbetstagare med tanke på semesterrätten strävade efter att uppnå en anställning av minst 180 dagar. Det kunde även ifrågasättas, huruvida den premie, som semesterrätten innebure, skäligen borde tillkomma en arbetstagare, som på grund av sin läggning eller bristande ansvarskänsla ofta växlade anställning eller som exempelvis genom olämpligt eller brottsligt förfarande föranledde arbetsgivaren att upphäva anställningen efter kortare tid. En *reservant inom statskontoret* anser, att om karenstiden nedsattes till 30 dagar, rätten till semesterersättning borde inskränkas att avse endast sådana arbetstagare, vilka icke kunnat beredas så lång anställning, att semester eller semesterlön kunnat uttagas. Även med denna inskränkning skulle det huvudsakliga syftet med den föreslagna omläggningen tillgodoses men å andra sidan kunde ur arbetsmarknadssynpunkt icke påkallade omflyttningar av arbetskraft i viss mån därigenom motverkas.

Kommitténs förslag, att rätt till semesterersättning ej skall föreligga om anställning avbrytes genom arbetstagarens dödsfall eller pensionering, har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *samtliga hörda myndigheter och arbetsgivarsammanslutningar* ävensom av *Sveriges läkarförbund*.

Två reservanter inom arbetsmarknadskommissionen liksom *kooperativa förbundet* förorda, att rätt till semesterersättning skall föreligga, då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering. Enligt kooperativa förbundets åsikt borde dock arbetsgivaren berättigas att å semesterersättningen avräkna vad av pensionen belöpte å det antal dagar, för vilket ersättning utginge. Förbundet framhåller, att pensionen i vissa fall kunde komma att bli så låg, att pensionstagaren måste i och med pensioneringen försöka skaffa sig extra inkomster av arbete. Det kunde icke anses annat än skäligt, att den som efter lång tids anställning avginge med pension också finge direkt efter avgången förunnas möjligheten till den grad av oinskränkt rekreation, som intjänad semesterersättning torde erbjuda. Även *svenska stadsförbundet* — som tillstyrkt förslaget i denna del — anser att, därest lagändring i förevarande hänseende funnes böra vidtagas, denna i så fall borde ske i överensstämmelse med vad kooperativa förbundet förordat.

En tredje reservant inom arbetsmarknadskommissionen ävensom *landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, svensk sjuksköterskeförening och hembiträdesföreningarnas centralkommitté* yrka — i anslutning till den av herrar Adamsson, Jansson och Sölvén gjorda reservationen — att rätt till semesterersättning skall finnas även i de fall, då anställning upphör till följd av arbetstagarens dödsfall eller pensionering.

Kommitténs förslag om beräkning av semesterersättning för arbetstagare i arbetsgivarens kost har lämnats utan erinran i samtliga avgivna yttranden.

Vad angår det föreslagna avräkningsförfarandet vid förskottssemester samt frågorna om semesterersättning vid semester utöver lagens mått och beräkning av semesterersättning för vecko- eller månadsavlönade arbetstagare, torde få hänvisas till vad därom anförts i samband med spörsmålen om kvalifikationstid för semester, semesterns längd och semesterlön för djurskötare och sjömän.

Föredraganden.

De frågor, som sammanhänga med arbetstagarens rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande, ha från min sida till stor del besvarats redan i det föregående. Av vad jag anfört vid behandlingen av semesterrettens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst framgår, att den föreslagna utsträckningen av den legala semesterrätten till att avse även de korttidsanställda arbetstagarna bygger på principen att arbetstagare, som icke under anställningen fått åtnjuta intjänad semesterförmån, vid anställningens upphörande skall ha ersättning därför. För de korttidsanställda arbetstagarnas del kommer alltså semesterrätten i realiteten att innebära en rätt till semesterersättning. Genom denna ersättning få emellertid de korttidsanställda ökade möjligheter att bereda sig den ledighet de skulle fått åtnjuta om de arbetat i en längre fortlöpande anställning.

Av mitt ståndpunktstagande till principfrågan om de korttidsanställda arbetstagarnas semesterrätt torde följa, att jag icke vill medverka till att låta semesterrätten för de korttidsanställda bli beroende av anledningen till anställningens upphörande. Med hänsyn till lagstiftningens grund saknas anledning att fränkänna sådan arbetstagare semesterrätt, som själv säger upp anställningen. Härtill kommer att varje regel, enligt vilken arbetstagarens rätt till semesterersättning skulle begränsas till fall, där anledningen till anställningens upphörande vore att finna å arbetsgivaresidan, lätt kan föranleda tvistigheter. Oberoende av vad orsak arbetsavtalet häves, bör därför arbetstagaren principiellt vara berättigad till semesterersättning.

Såsom kommittén anfört ha vid skilda tillfällen framkommit olika meningar huruvida rätt till semesterersättning skall föreligga i de fall, då anställning upphör till följd av arbetstagares dödsfall eller pensionering. Kommittén anser, att härvidlag den rekreatiionsprincip som uppbär semesterlagstiftningen borde få vara utslagsgivande och att förty rätt till semesterersättning, liksom hittills, icke borde finnas i dessa båda fall.

Jag kan ansluta mig till förslaget i vad avser spörsmålet om semesterersättning när arbetstagarens dödsfall är anledningen till anställningens upphörande. För detta fall kan ju icke bli fråga om tillgodoseende av något

rekreationsbehov. Annorlunda synes mig emellertid läget vara vid arbetstagares pensionering. Pensionen kan mången gång vara tämligen obetydlig, och arbetstagaren kan även efter pensioneringen nödgas ägna sig åt förvärvsarbete. Det torde därför icke sällan framstå såsom skäligt att även en pensionerad arbetstagare tillerkännes rätt till semesterersättning. Att skilja mellan olika fall av pensionering — exempelvis efter pensionens storlek — torde av praktiska skäl icke kunna ifrågakomma. Jag förordar därför att semesterersättning utgår även då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering. Emellertid synes i detta fall arbetsgivaren böra berättigas att från semesterersättningsbeloppet avräkna vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilket semesterersättning beräknas.

I likhet med kommittén finner jag att vid semesterersättningens fastställande kosterersättning icke skall beräknas för större antal dagar än det för vilket ersättning i övrigt utgår ävensom att lagen lämpligen bör innehålla en uttrycklig bestämmelse härom.

Vidare anser jag, liksom kommittén, att praktiska skäl tala för en lagregel om beräkningen av semesterersättningen för dag för sådan arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad. I praxis synes man härvid hittills ha förfarit tämligen olika, något som ej sällan tett sig godtyckligt och till följd därav framkallat missnöje. Detta gäller särskilt om månadslönens uppdelning. Av skäl, som kommittén närmare utvecklat, lär det med semesterlagens allmänna konstruktion få anses bäst förenligt att låta $\frac{1}{6}$ av veckolönen och $\frac{1}{25}$ av månadslönen belöpa på varje dag, för vilken semesterersättning skall beräknas. Vid denna beräkningsmetod tages hänsyn endast till arbetsdagarna, och man bortser från söndagarna, vid månadslön även från helgdagarna. Det kan synas i viss mån tveksamt huruvida denna regel bör gälla även för sådana arbetstagare, för vilka söndagen normalt är arbetsdag, exempelvis sjömännen. Av vad i annat sammanhang anförts framgår att enligt sjömanslagen $\frac{1}{30}$ av arbetslönen anses belöpa på varje dag. I och för sig vore det tänkbart med en särskild regel för arbetstagare, som utföra sitt arbete alla dagar i veckan respektive månaden, och en annan regel för övriga arbetstagare. Att märka är emellertid, att även andra typer av arbetstagare finnas, nämligen sådana vilka såsom compensation för söndagsarbetet kunna ha ledigt från arbetet från en upp till fyra dagar i månaden. Att lagfästa regler för alla dessa fall synes icke kunna komma i fråga. Med hänsyn härtill och då en enhetlig beräkningsgrund ur olika synpunkter är att föredraga, anser jag mig i likhet med kommittén kunna bortse från, att den för vissa arbetstagare kan verka något ojämnt. Jag vill framhålla, att den förordade beräkningsgrunden givetvis icke sträcker sig utöver semesterlagens giltighetsområde.

I fråga om den föreslagna avräkningsregeln för semester, vartill arbetstagaren icke förvärvat rätt eller som han — till följd av semesterns anknytning till kvalifikationsår — ännu icke blivit berättigad åtnjuta samt beträff-

fande spörsmålet om semesterersättning vid fall av längre semester än enligt lagen tillåter jag mig hänvisa till vad jag tidigare anfört härom i samband med frågan om kvalifikationstid för semester och semesterns längd.

Specialmotivering till lagförslaget.

I likhet med kommittén anser jag lämpligt, att ifrågavarande lagstiftning erhåller form av en ny lag om semester ävensom att lagen genom särskilda underrubriker uppdelas i olika avsnitt. Den av kommittén föreslagna lagen har i huvudsak samma uppställning som nu gällande lag om semester. Såsom en följd av det förändrade materiellt-rättsliga innehåll, lagen enligt departementsförslaget skall erhålla, synes i formellt hänseende en något förändrad uppställning påkallad. Efter »Inledande bestämmelser» om lagens tillämpningsområde och dess förhållande till avtal torde under rubriken »Semesterrättens innehåll» böra upptagas vissa huvudstadganden, avsedda att klargöra det system, efter vilket lagens förmåner utgå, och till vilka de efterföljande bestämmelserna ansluta sig. Under rubrikerna »Semesterns längd», »Semesterns förläggning» och »Lön under semester» synas de bestämmelser böra upptagas, som äro avsedda att reglera semestern för arbetstagarna i allmänhet, d. v. s. de arbetstagare vilka i lagen tillförsäkrats rätt till semesterledighet. Under rubriken »Semesterlön för vissa arbetstagare» böra sedan sammanföras de regler, vilka skola gälla för hemarbetare och andra okontrollerade arbetstagare som icke äro berättigade till semester utan endast till en kontant semesterlottgörelse. Slutligen torde i lagen böra upptagas föreskrifter om »Semesterersättning» ävensom under rubriken »Allmänna bestämmelser» regler om skadestånd, forum m. m.

1 §.

Denna paragraf avser lagens tillämpningsområde. Paragrafen återger i oförändrat skick 1 § i nu gällande lag och motsvarar 1 § i kommitténs förslag. På sätt framgår av den allmänna motiveringen ha tillräckliga skäl ej ansetts föreligga att — såsom kommittén föreslagit — tillskapa möjlighet att från lagens tillämpning undantaga kommunala arbetstagare. Under sådana förhållanden har någon redaktionell jämkning ej synts böra vidtagas i den nuvarande lagtexten.

Beträffande denna paragraf hänvisas till den allmänna motiveringen rörande lagens tillämpningsområde samt till betänkandet sid. 223—225.

2 §.

Denna paragraf avser lagens verkan å avtal. Stadgandet i första stycket återger i oförändrat skick andra stycket av nuvarande 2 § och överensstämmer med vad kommittén föreslagit. Beträffande detta stycke hänvisas till betänkandet sid. 225.

Andra stycket saknar motsvarighet i såväl gällande lag som kommitté-förslaget. (Jfr dock herrar Adamssons, Janssons och Sölvéns i det föregående omförmälda reservation på denna punkt.) Stadgandet har karaktär av en presumptionsregel, vars innebörd är, att därest avtal träffas om att arbetstagaren skall erhålla längre semester än som utgår enligt lagen, bestämmelserna i lagen skola, i de avseenden ej annat överenskommits, vara normgivande. Såframt ej annat särskilt avtalats, skall alltså vad i lagen stadgas om semesterns förläggning gälla hela den längre semestern; denna skall också i dylikt fall läggas till grund vid bestämmande av den semesterersättning, vartill arbetstagaren kan vara berättigad. Enligt 11 § skall härvid den längre semestern anses belöpa med $\frac{1}{12}$ på varje kalendermånad. Ha parterna kommit överens om en årlig semester av 18 dagar, blir därför, vid saknad av annan överenskommelse, arbetstagare, som vid anställningens upphörande har att fordra semesterersättning för sex månader, berättigad till semesterersättning för nio dagar. Av bestämmelserna i 11 § följer vidare, att därest vid beräkning av semesterns längd resp. vid bestämmande av semesterersättning brutet tal uppkommer, avrundning skall ske uppåt. Skall för arbetstagare, vars avtalade semester uppgått till 25 dagar, semesterersättning beräknas för sex kalendermånader, blir i enlighet härmed arbetstagaren berättigad till semesterersättning för $(\frac{25}{12} \cdot 6 = 12\frac{1}{2})$ 13 dagar. Å andra sidan följer av den föreslagna regeln, att arbetsgivaren, såvida ej annat avtalats, äger för varje månad under vilken arbetstagare med rätt till exempelvis 18 dagars årlig semester varit frånvarande från arbetet av annan än privilegierad orsak, minska semesterns längd med $1\frac{1}{2}$ dag. Sådan avrundning, varom nyss nämnts, skall givetvis icke ske när det gäller att avgöra hur mycket av den längre semestern som belöper på varje kalendermånad. Det är först i fråga om slutberäkningen av semesterns längd resp. slutliga bestämmandet av det antal dagar för vilket semesterersättning skall utgå, som avrundningen uppåt skall företagas.

Beträffande denna paragraf i övrigt hänvisas till den allmänna motiveeringen om semesterns längd. Jag vill även hänvisa till vad som kommer att anföras under 11 §.

3 §.

Genom denna paragraf inledas de huvudregler rörande det föreslagna semestersystemet, vilka synts böra upptagas i lagen och till vilka efterföljande detaljbestämmelser anknyta. Paragrafen saknar direkt motsvarighet i den nuvarande lagen och i kommitténs förslag. (Jfr dock 3 § första stycket, andra stycket andra punkten och tredje stycket, 4 § första stycket och 8 § första stycket i gällande lag samt 3 § första stycket och 4 § första stycket i kommittéförslaget.) I paragrafen har fastslagits, att det är det utförda arbetet — ej anställningen som sådan — vilket är avgörande för semesterrättens uppkomst, att semester utgår kalenderårsvis med rätt för parterna att överenskomma om kvalifikationsårets förskjutning samt att lön skall utgå till den

semesterledige. En jämförelse med 5 § i departementsförslaget visar, att det dock endast är den arbetsgivare, hos vilken arbetstagaren intjänat semestern och hos vilken han alltså är anställd, som är skyldig att bereda honom semester. I överensstämmelse med kommitténs förslag har det i 4 § första stycket av gällande lag förekommande ordet »kvalifikationstid» utbytt mot ordet »kvalifikationsår». Begreppet kvalifikationstid har nämligen synts i viss mån oklart, då därmed torde kunna förstås såväl föregående kalenderår respektive däremot svarande tolv månadersperiod som arbetstagarens på året respektive perioden belöpande anställnings- (arbets-) period.

Beträffande denna paragraf i övrigt hänvisas till den allmänna motiveringen rörande semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst samt kvalifikationstid för semester.

4 §.

Denna paragraf innehåller den allmänna regeln att hemarbetare och andra okontrollerade arbetstagare icke äro berättigade till semester utan enbart till semesterlön. (Jfr 9 § första stycket i gällande lag och 16 § första stycket första punkten i kommitténs förslag.) Liksom semester utgår semesterlön för kalenderår med rätt för parterna att överenskomma, att i stället för näst föregående kalenderår skall såsom kvalifikationsår gälla annan tolv månadersperiod.

5 §.

Under denna paragraf — som motsvarar 12 § i gällande lag och 19 § första och femte styckena i kommittéförslaget — har i första stycket upptagits ett principstadgande om arbetstagares rätt till semesterersättning vid anställnings upphörande. Med semesterersättning förstås den kontanta gottgörelse, som vid anställnings upphörande tillkommer arbetstagaren såsom ersättning för intjänad men icke åtnjuten semester eller semesterlön. Begreppet semesterersättning innefattar således ersättning icke blott för semester utan även för enbart semesterlön.

I andra stycket har ansetts böra upptagas regeln att semesterersättning icke utgår, då anställning avbrytes genom arbetstagarens dödsfall.

6 §.

Beträffande denna paragraf, som motsvarar 3 § andra stycket första punkten i gällande lag samt 3 § andra stycket i kommittéförslaget, hänvisas till betänkandet sid. 227—229. I paragrafen har vidtagits viss formell jämkning för att det skall komma till klart uttryck att paragrafen endast avser den lagstadgade semesterrätten.

7 §.

I denna och de fyra närmast följande paragraferna regleras frågan om semesterns längd. 7 § av departementsförslaget återgiver vad som upptagits under 5 § i kommitténs förslag. Med bibehållande av den av kommittén

föreslagna jämkningen av 4 § andra stycket i gällande lag ha ytterligare vissa redaktionella jämkningar vidtagits, vilka delvis betingats av att enligt departementsförslaget någon fortlöpande anställningstid icke utgör förutsättning för uppkomst av semesterrätt. Härjämte har ansetts att — i överensstämmelse med vad stadgas i lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. — i lagtexten borde komma till direkt uttryck att med havandeskap likställes barnsbörd.

Beträffande denna paragraf i övrigt hänvisas till den allmänna motiveeringen rörande semesterns längd samt till betänkandet sid. 229—230.

Den föreslagna begränsningen av den privilegierade tiden för bortovaro i anledning av havandeskap hänför sig till varje havandeskap; något behov att — i enlighet med vad i ett yttrande påyrkats — ytterligare understryka detta i lagtexten synes icke föreligga.

8 §.

Beträffande denna paragraf, som med ett par mindre redaktionella jämkningar återger vad kommittén föreslagit, hänvisas till den allmänna motiveeringen. Paragrafen motsvarar 4 § tredje stycket gällande lag och 6 § i kommittéförslaget.

9 §.

Denna paragraf, som med vissa jämkningar av formell natur återger vad kommittén föreslagit samt motsvarar 5 § i gällande lag och 7 § i kommittéförslaget, behandlas i kommitténs betänkande å sid. 231.

Landsorganisationen erinrar om att gällande lags bestämmelser i förevarande hänseende tillkommit med särskild hänsyn till förhållandena vid statsarbetarnas befordran till tjänstemän men hade avfattats så, att de ägde giltighet för varje fall, då en arbetstagare hos samma arbetsgivare överginge från anställning med kvalifikationsår enligt lagens huvudregel till anställning med det löpande året som kvalifikationsår. Den särskilda hänsynen till statstjänstemännens förhållanden hade dock påverkat utformningen; framför allt framträdde detta däruti att de problem, som kunde uppkomma vid reglerandet av semesterersättning, tydligen icke alls beaktats. Det måste anses synnerligen tveksamt, om bestämmelsen utan vidare kunde beträffande semesterersättning givas den tillämpning, som kommittén förutsatt, eller att arbetstagare, vilken slutade den nya anställningen innan han i denna åtnjtit semester respektive kvalificerat sig till semesterersättning för minst det antal dagar, som han ägt tillgodoräkna sig från den tidigare anställningen, borde vara berättigad att för det resterande antalet dagar utfå semesterersättning, beräknad efter de grunder som gällde för sistnämnda anställning. Härför erfordrades sannolikt en uttrycklig regel.

Föredraganden. Vad landsorganisationen sålunda anfört har synts böra beaktas. Förutom att ifrågakvarande bestämmelse erhållit något ändrad formulering har under

21 § i departementsförslaget upptagits en regel om semesterersättning i fall som här avses.

10 §.

Denna paragraf återgiver med viss jämkning stadgandet i 2 § första stycket av gällande lag och motsvarar 4 § andra stycket första punkten i kommitténs förslag. Departementsförslaget har härutinnan en annan innebörd än kommittéförslaget. Såsom av den allmänna motiveringen rörande semesterns längd framgår ansluter sig departementsförslaget i förevarande hänseende till gällande lags standpunkt att sedvänja, varom här är fråga, ej annorlunda än beträffande semesterledighetens längd skall inverka på arbetstagarens rätt enligt lagen. Då emellertid den nuvarande lagens lydelse på denna punkt synes kunna giva anledning till tvekan, har stadgandet undergått viss omformulering.

11 §.

Denna paragraf, som icke återfinnes i gällande lag men har viss motsvarighet i 4 § andra stycket andra och tredje punkterna av kommittéförslaget, innehåller regler om förfarandet vid beräkningen av vad av en semester, som är längre än den lagstadgade, faller å en kortare period än ett år.

De av kommittén härvidlag föreslagna reglerna om beräkning av semesterns längd — vilka regler närmast avsågo fall av bättre sedvänja — ha rönt kritik i vissa yttranden.

Svenska landstingsförbundet har framhållit, att några särskilda motiv icke föreläge att i lagtexten föreskriva, att vid brutet tal semestern skulle avrundas till närmast högre dagantal. Den föreslagna regeln skulle kunna medföra att arbetstagare, som ofta bytte plats, erhöles väsentligt längre semester än om han kvarstannat i tjänst hela kvalifikationsåret. *Svenska städernas förhandlingsorganisation* anser, att om en avrundningsregel skulle införas i lagen, denna regel borde ansluta sig till den allmänna uppfattningen att avrundning skulle ske uppåt eller nedåt till närmaste hela tal.

Vad sålunda anförts har icke synts mig böra föranleda till ett frångående av kommitténs förslag i denna del. Den föreslagna avrundningsregeln överensstämmer med viss jämkning med vad som gäller för statstjänstemännen. I civila avlöningsreglementet den 4 januari 1939 (nr 8) stadgas sålunda i 10 § 2 mom., att därest tjänsteman tillträder eller av annan anledning än avgång med ålderspension skall frånträda befattning vid annan tidpunkt än vid årsskifte, hans semester skall beräknas i förhållande till den del av året, under vilken befattningen innehafts. Uppstår vid dylik beräkning brutet tal, avrundas semestern till närmast högre dagantal.

12 §.

Beträffande denna paragraf, som motsvarar 6 § i gällande lag och 8 § i kommittéförslaget, hänvisas till den allmänna motiveringen rörande semesterns förläggning.

Föredraganden.

Den av kommittén i likformighetens intresse föreslagna ändringen av tredje stycket har upptagits i departementsförslaget. Genom denna ändring har överensstämmelse vunnits mellan den tid, till vilken semestern icke utan arbetstagarens medgivande får förläggas, och den frånvarotid, som enligt 7 § andra stycket b)—d) och tredje stycket i departementsförslaget skall jämföras med tid å vilken arbete utförts. Den begränsning av den i förläggningshänseende privilegierade havandeskapstiden, som följer av den genomförda kongruensen, torde knappast vara av någon praktisk betydelse.

13 §.

Under denna paragraf har i oförändrat skick sammanförts 7 och 11 §§ i den nuvarande lagen. Paragrafen motsvarar 9 och 14 §§ i kommitténs förslag. Av skäl, som i den allmänna motiveringen rörande semesterlön för djurskötare och sjömän närmare utvecklats, ha några undantagsbestämmelser rörande djurskötare icke uppställts, liksom ej heller i lagen inrymts någon särskild beräkningsregel beträffande semesterlönen för sjöfolkets vidkommande. Under sådana förhållanden har arbetsgivarens rätt att till arbetstagare å fartyg utgiva enbart semesterlön icke syntes böra upptagas under en särskild rubrik; och då de föreslagna bestämmelserna rörande sistnämnda arbetstagare närmast torde äga samband med spörsmålet om semesterns förläggning, har det ansetts lämpligt att i förevarande sammanhang upptaga samtliga särbestämmelser för de å fartyg anställda arbetstagarna.

14 §.

Denna paragraf, som motsvarar 8 § andra och fjärde styckena i gällande lag och 10 § i kommitténs förslag, återger med vissa jämkningar av formell natur vad kommittén föreslagit. Beträffande denna paragraf hänvisas till den allmänna motiveringen rörande lön under semester samt till kommitténs betänkande sid. 232—233.

Svenska stadsförbundet har framhållit, att varken de nuvarande eller de föreslagna bestämmelserna syntes giva klart besked hur semesterlönen skulle beräknas för arbetstagare som, förutom vecko- eller månadslön, åtnjöte något slag av sportler.

Föreningen Sveriges aktiva handelsresande har anført, att en fråga, som ofta vållade tvist, vore den, huruvida en provisionsavlönad resande skulle under semestern äga åtnjuta, förutom semesterlön, provision å de order, som under resandens semester inkomme till huvudmannen. Dessa order vore resultatet av det försäljningsarbete, som av resanden utförts före semestern; och denna eftersläpande provisionsinkomst korresponderade mot den minskning i provisionsförtjänsten under första tiden efter semestern, som föranleddes av att under semestern arbetet legat nere. Det vore emellertid icke ovanligt, att arbetsgivare vägrade att vid sidan av semesterlönen utbetala provision å order varom här vore fråga.

Landsorganisationen har beträffande den i tredje stycket upptagna regeln om bostadsförmån anmärkt, att arbetsgivaren endast borde äga rätt bortse från sådan bostadsförmån, som arbetstagaren ägt åtnjuta under semestern. Motsvarande torde enligt organisationens mening utan särskild bestämmelse gälla om förmån av fri vedbrand, fritt lyse och andra naturaförmåner i samband med själva bostadsförmånen.

Huvudtanken med semesterlönebestämmelserna är att arbetstagaren under *Föredraganden.* semestern skall få åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Storleken av dessa löneförmåner kan emellertid ej med exakthet fastställas för andra fall än när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. För övriga fall har man därför varit nödsakad tillgripa en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknas efter den dagliga genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Beträffande arbetstagare, som åtnjuter delvis fast vecko- eller månadslön och delvis ackordslön, provision, sportler eller dylikt, leda de föreslagna bestämmelserna till att de i paragrafens första och andra stycke angivna olika beräkningsmetoderna skola användas för de båda löneformerna var för sig. Arbetstagaren skall således under semestern äga uppbära sin vanliga vecko- eller månadslön samt därutöver ett tillägg motsvarande den på semesterdagarna belöpande delen av ackordslönen, provisionen etc., beräknad enligt reglerna i paragrafens andra stycke. Vad nu angivits torde överensstämma med innehållet i gällande lag — jfr arbetsdomstolens dom nr 2/1942 — och härutinnan medföra de nu föreslagna bestämmelserna således icke någon ändring.

Vad särskilt beträffar beräkningen av semesterlönen i vad denna grundar sig å arbetstagaren tillkommande provision må framhållas, att bestämmelserna i paragrafens andra stycke självfallet icke få givas sådan innebörd att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. Den omständigheten, att en provisionsavlönad arbetstagare — exempelvis en handelsresande — som endast åtnjuter provision å de av honom själv upptagna orderna, under semestern uppbär en enligt nämnda bestämmelser beräknad semesterlön, synes dock icke behöva föranleda därtill att arbetstagaren ej skulle erhålla provision även å de av honom upptagna order, som inkomma under hans semester. Dessa äro ju, såsom framhållits, resultatet av ett av honom tidigare utfört arbete; och till följd av uppehållet i arbetet under semestern torde väl i regel arbetstagare, som här avses, drabbas av viss inkomstminskning. Den tillfälliga omständigheten att ordern inkommer under arbetstagarens semester synes i dylikt fall knappast böra vara utslagsgivande. Å andra sidan finnas provisionsavlönade arbetstagare, vilka äro berättigade till provision även å andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal och vilkas provision utgår tämligen oberoende av deras egen försäljningsverksamhet. Dessa arbetstagare intjäna även under semestern sin provision i stort sett i enahanda ordning som eljest, och därest de under

semestern skulle tillgodoföras såväl semesterlön som provision, skulle resultatet kunna bli att de då finge väsentligt högre inkomst än vanligt. För sådana fall synes icke rimligt att arbetstagaren skulle äga utan inskränkning uppbära både provision och semesterlön. Förhållandena härutinnan äro emellertid synnerligen skiftande och ett flertal olika tolkningsspörsmål kunna uppstå. Att här taga närmare ställning till dessa tolkningsfrågor torde icke vara möjligt, utan det måste överlämnas åt rättstillämpningen att bedöma frågorna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande omständigheterna. Genom den avtalsfrihet, som medgivits i fråga om semesterlönens beräkning, torde även de organiserade parterna ha fått ökade möjligheter att komma till rätta med förevarande problem.

Möjlighet torde i allmänhet föreligga för arbetstagare, bland vars löneförmåner ingår fri bostad, att även under semestern utnyttja den till honom upplåtna bostaden. Detta förhållande ävensom den omständigheten, att arbetsgivaren har samma utgifter för bostaden under arbetstagarens semester som under övriga delar av året, torde ha föranlett tillkomsten av det nuvarande stadgandet, att vid beräkning av semesterlön hänsyn icke skall tagas till bostadsförmån. Detta stadgande har av kommittén föreslagits bibehålllet oförändrat. Erfarenheten har icke givit belägg för att stadgandet missbrukats på så sätt att arbetstagaren under semestern icke skulle fått åtnjuta förmånen av fri bostad, därest han då varit i behov av bostaden. Tillräckliga skäl att avvika från kommitténs förslag i denna punkt synas därför icke föreligga.

15 §.

Beträffande denna paragraf, som motsvarar 8 § tredje stycket i gällande lag och överensstämmer med 11 § i kommitténs förslag, hänvisas till sid. 233 i kommitténs betänkande.

16 §.

Denna paragraf återgiver med redaktionell jämkning 12 § i kommitténs förslag. Huvudregeln motsvarar 13 § i gällande lag. Beträffande undantagsregeln hänvisas till den allmänna motiveringen rörande semester för arbete, som utgör bisyssla.

17—19 §§.

Dessa paragrafer, som avse de okontrollerade arbetstagarna, anknyta till 4 § i departementsförslaget och motsvara 16—18 §§ i kommitténs förslag. 17 och 18 §§ motsvaras av 9 § i gällande lag. 19 § saknar motsvarighet i den nuvarande lagen.

Såsom av den allmänna motiveringen framgår har den arbetsinkomst, vilken uppställts såsom villkor för okontrollerad arbetstagares rätt till semesterlön, ansetts böra ha förvärvats under ett kalenderkvartal. Det kan emellertid inträffa, att parterna överenskomma om sådan förskjutning av

kvalifikationsåret, att detta tager sin början vid annan tidpunkt än kvartals-skifte, exempelvis — såsom enligt det kollektiva riksavtalet för jordbruket — den 1 maj. För dylika fall skall vid beräkningen av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hänsyn tagas icke till kalenderkvartalet utan i stället till varje tremånadersperiod, som — räknat från kvalifikationsårets början — faller inom detta. En regel härom har upptagits såsom en andra punkt i 17 § första stycket.

Beträffande dessa paragrafer i övrigt hänvisas till vad i den allmänna motiveringen anförts om semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst samt om semesterlön för okontrollerade arbetstagare. (Se även kommitténs betänkande sid. 234—235.) De ändringar som vidtagits i 18 § i kommittéförslaget äro av redaktionell natur.

20 §.

Denna paragraf, som i gällande lag har sin motsvarighet i 12 §, anknyter till 5 § i departementsförslaget och återgiver med vissa jämkningar 15 och 19 §§ i kommitténs förslag. De föreslagna jämkningarna i kommittéförslaget — vilka delvis betingats av att under 5 § i departementsförslaget upptagits de för rätten till semesterersättning konstitutiva reglerna — äro av formell art, utom därutinnan att dels den i andra stycket upptagna avräkningsregelns tillämpning icke begränsats till anställningar av viss längd, dels ock att semesterersättning ansetts böra utgå även då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Beträffande denna paragraf hänvisas till den allmänna motiveringen rörande semesterersättning samt, såvitt angår andra stycket andra punkten, semesterlön för djurskötare och sjömän. (Jfr även sid. 235—236 i kommitténs betänkande). I fråga om det därstädes anmärkta exemplet på avräkningsregelns tillämpning må framhållas, att departementsförslagets bestämmelse om skydd för bättre sedvänja endast har avseende å semesterns längd. Enligt 2 § andra stycket i departementsförslaget kan emellertid arbetstagare bli berättigad till semesterersättning, beräknad efter den längre semestern. I dylikt fall får avräkning ske mellan antalet intjänade och åtnjutna semesterdagar i överensstämmelse med vad kommittén angivit för fall att den längre semestern skulle grundas på sedvänja.

21 §.

Beträffande denna paragraf, som saknar motsvarighet i såväl gällande lag som i kommitténs förslag, hänvisas till vad som anförts under 9 §.

22 §.

Denna paragraf, som saknar direkt motsvarighet i gällande lag och i kommitténs förslag, har betingats av att enligt departementsförslaget även arbete i intermittenta anställningar kan medföra semesterrätt. Härom hänvisas till

vad i den allmänna motiveringen anförts rörande semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst.

Beträffande paragrafens utformning må ytterligare följande nämnas.

Enligt kommitténs förslag — vilket ålade arbetsgivaren skyldighet att insätta semesterersättning å ett särskilt postgirokonto — skulle sådan insättning ske senast åtta dagar efter det arbetstagarens anställning upphört eller, därest hinder därför mötte, så snart hindret upphört. Kommittén framhöll, att fall kunde förekomma, där det icke redan vid anställningens upphörande utan först någon tid därefter ginge att fastställa semesterersättningens storlek. Så vore händelsen bland annat vid gemensamma ackord. Vid sådana måste nämligen arbetsgivaren, innan han kunde beräkna vad varje arbetstagare intjänat, avvakta uppgifter från arbetstagarna om fördelningen av ackordsförtjänsten dem emellan. I de fall, där skogskörare hade hand om avlöningen till huggarna, borde det närmast åvila köraren att tillhandahålla arbetsgivaren dessa uppgifter. Vid skogsbruket krävde uträknandet av lönerna, att arbetet uppmättes antingen i skogen eller vid flottled, annan transportled eller dylikt. Denna uppmätning kunde ta lång tid i anspråk och kunde vad beträffade vinteravverkningen icke slutföras förrän utdrivningen av skogsskiftena vore verkställd. Vid sommar- och hösthuggningarna skedde uppmätningen månadsvis och torde icke hinna att verkställas inom kortare tid än en eller två veckor.

I flera yttranden över kommitténs förslag anmärktes att den tid, inom vilken insättning av semesterersättning föreslagits skola ske, vore för kort. *Vattenfallsstyrelsen* framhöll, att det inom statens vattenfallsverk ofta inträffade, att semesterersättning icke kunde utbetalas förrän 4—5 veckor efter det vederbörande arbetstagare lämnat sin anställning. Detta gällde särskilt då, såsom oftast vore fallet, arbetstagaren deltagit i sådant arbete, som utförts enligt ett för flera arbetstagare gemensamt ackord. Den föreslagna fristen av åtta dagar skulle endast kunna iakttagas i enstaka fall. För vattenfallsverkets vidkommande skulle det vara mera tilltalande om normalfristen sattes till 30 dagar. Visserligen skulle icke heller en sådan tid alltid kunna iakttagas, men avvikelserna skulle likväl vara mindre framträdande. Liknande synpunkter anfördes av *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen* och *byggnadsstyrelsen*.

Svenska arbetsgivareföreningen anförde bland annat följande.

Det har från föreningens delägare inom byggnads- och anläggningsbranscherna framhållits, att särskilt för sådana arbetsgivare, som driva verksamhet av tillfällig art på ett flertal sinsemellan ofta mycket avlägsna orter, det blir synnerligen svårt att kunna insätta semestermedlen inom den föreslagna tiden. Det dröjer i sådana fall flera dagar, innan avlöningslistorna inkomma från arbetsplatserna till företagets huvudkontor. Listorna skola därefter kontrolleras och semesterersättningar skola uträknas, vilket givetvis tar ytterligare tid i anspråk. På grund härav blir det i en mängd fall ogörligt att medhinna insättningen inom den föreslagna tiden. Visserligen stadgas i förslaget,

att om hinder möter för insättning inom den föreskrivna tiden, insättning behöver ske, först när hindret upphört. Klart är, att arbetsgivarna i sådana fall, som nyss nämnts, skulle kunna åberopa denna bestämmelse. Det synes dock otillfredsställande, att föreskriften om medlens insättande skall erhålla en sådan avfattning, att man inom flera branscher regelbundet måste taga en sådan respittid i anspråk. Det har med hänsyn härtill inom föreningen yrkats, att nämnda tidsfrist skulle utökas till åtminstone 14 dagar med bibehållande givetvis av möjligheten att kunna överskrida denna frist, om hinder för insättningen skulle uppstå. Härigenom skulle möjligheten att inom stadgad tid medhinna insättningen i hög grad ökas.

Av den allmänna motiveringen framgå de överväganden, efter vilka be- *Föredraganden.*
stämmelserna i första stycket av denna paragraf närmare utformats. Uppenbarligen är det ett starkt arbetstagarintresse, att semesterersättningen utgives i samband med att arbetstagarens anställning upphör. Sedan parterna en gång skilts åt utan att deras ekonomiska mellanhavanden ordnats, kunna av olika skäl svårigheter uppstå för arbetstagaren att utfå sin semesterersättning. Å andra sidan kan arbetsgivaren stundom behöva något rådrum att beräkna semesterersättningens storlek. Anledning att generellt utsträcka denna tidsfrist utöver vad i första stycket angivits synes dock icke föreligga, enär den torde vara fullt tillräcklig för flertalet fall. Emellertid har ansetts att huvudregeln i första stycket borde kompletteras med ett särskilt stadgande för sådana fall där arbetsgivaren först någon tid efter det arbetstagarens anställning upphört hade möjlighet att beräkna semesterersättningens storlek. Detta stadgande har upptagits såsom ett andra stycke av denna paragraf. Genom berörda stadgande torde de i förevarande hänseende framkomna önskemålen ha blivit behörigen tillgodosedda.

23 §.

Beträffande denna paragraf, som med redaktionell jämkning återgiver 14 § i gällande lag och överensstämmar med 22 § i kommitténs förslag, hänvisas till betänkandet sid. 238.

Anledning har ej syntts föreligga att — såsom i ett yttrande ansetts motiverat — utesluta jämningsgrunden »skadans storlek» ur lagen.

24 §.

Denna paragraf återgiver i oförändrat skick nuvarande 15 §. Paragrafen hade emellertid icke upptagits i kommitténs förslag. Paragrafen behandlas i kommitténs förslag å sid. 238.

Beträffande kommitténs förslag att ur lagen utesluta fördelningsregeln i nuvarande 15 § har *arbetsdomstolens ordförande* anfört:

Kommittén har uteslutit den vanliga regeln om fördelning av skadeståndet, när flera äro skadeståndsskyldiga. Jag är ense med kommittén därom, att föga utrymme finnes för utdömande enligt semesterlagen av skadestånd från flera personer, men jag ifrågasätter likväl, huruvida icke regeln bör bibe-

hållas. I motsats till kommittén anser jag nämligen att — för vinnande av likställighet med vad som gäller enligt lagen om kollektivavtal — fördelning av skadeståndsskyldighet mellan flera bolagsmän bör ske efter den nu utslutna regeln och icke enligt bolagslagstiftningen. Det är vidare icke helt uteslutet, att fråga om regelns tillämpning kan uppkomma också i andra förhållanden. Jfr arbetsdomstolens dom nr 21/1942.

Arbetsdomstolens ordförande har i samband härmed berört frågan om skadestånd enligt semesterlagen och enligt kollektivavtalslagen samt därom anfört:

Semesterlagen torde icke inrymma möjlighet att utdöma skadestånd annat än till enskild arbetstagare. En organisation, som arbetstagaren tillhör, kan icke för egen del fordra ideellt skadestånd av arbetsgivaren för åsidosättande av lagens bestämmelser (jfr arbetsdomstolens dom nr 97/1943). Om i kollektivavtal upptagits bestämmelse, att semester utgår enligt lag, lär det emellertid möjligen kunna göras gällande, att semesterrätten icke längre grundar sig på lagen utan på kollektivavtalet, och i så fall skulle kollektivavtalslagens skadeståndsregler bli tillämpliga i stället för semesterlagens. Då skulle möjlighet yppas för organisation att göra anspråk på skadestånd för egen del, när arbetsgivare handlat i strid med semesterlagen. Det synes mig dock högst oegentligt, att organisationens rättsställning skulle bli en annan på grund av den tillfälliga omständigheten att man i kollektivavtalet uttryckligen hänvisat till semesterlagen i stället för att låta lagen tyst gälla. En sådan ändring av rättsställningen torde icke kunna förekommas annat än genom en ändring i kollektivavtalslagen av ungefärligt innehåll, att i den mån kollektivavtalet innehåller hänvisning till semesterlagen, skadestånd för överträdelse av sistnämnda lag icke kan ifrågakomma för organisation. Innehåller avtalet självständiga semesterbestämmelser, bör däremot organisation kunna fordra skadestånd för överträdelse av dessa.

Föredraganden.

Övervägande skäl synas tala för att principen om skadeståndsskyldighetens fördelning efter skuld, vilken princip fastslagits i andra lagar på det arbetsrättsliga området, för semesterlagens vidkommande är att föredraga framför en fördelningsregel efter bolagsrättsliga principer. Härtill kommer, att det icke torde vara otänkbart, att fråga kan uppstå om fördelning av skadestånd även utan att bolagsförhållande föreligger. Med hänsyn härtill har den nuvarande fördelningsregeln ansetts böra alltjämt ha sin plats i semesterlagen. I anledning av vad arbetsdomstolens ordförande anfört om arbetstagarorganisations rätt till skadestånd vill jag medgiva, att det kan synas mindre tillfredsställande att denna skadeståndsrätt kan bli mer eller mindre beroende av en formell tillfällighet. Detta förhållande kan dock icke avhjälpas genom ändring i semesterlagstiftningen. Härför skulle fordras en ändring i kollektivavtalslagen. På detta spörsmål torde det dock icke vara lämpligt att ingå i förevarande sammanhang.

25 §.

Denna paragraf, som i oförändrat skick återgiver nuvarande 16 §, motsvarar 23 § i kommitténs förslag.

26 §.

Denna paragraf upptager i oförändrat skick forumreglerna i 17 § gällande lag och motsvarar 24 § i kommitténs förslag. I departementsförslaget har alltså icke vidtagits den ändring, som kommittén föreslagit i 17 § och vilken behandlas i betänkandet sid. 239—240.

Beträffande den av kommittén föreslagna ändringen — enligt vilken arbetsdomstolen skulle bli behörig domstol, då arbetsavtalet under någon del av den tid, till vilket anspråket hänförde sig, reglerades av kollektivavtal — har *arbetsdomstolens ordförande* anfört bland annat följande.

I och för sig skulle väl detta förslag kunna godkännas, men en stor tveksamhet måste råda med hänsyn till den jämväl av kommittén framhållna konsekvensen, att arbetsdomstolens behörighet på detta sätt kan bli vidsträcktare i fråga om intjänad semesterförmån än beträffande ett löneanspråk, som hänför sig till samma tid och varom talan föres samtidigt. Beträffande det senare måste nämligen alltid forumbestämmelsen i arbetsdomstolslagen tillämpas, och enligt denna kan man icke undgå att taga hänsyn till att kollektivavtal gällt under viss period men icke under annan.

Om nu emellertid kollektivavtalet hänvisar till semesterlagen och, på sätt kommittén antagit, semesterrätten då får anses grunda sig på avtalet och icke direkt på semesterlagen, blir följden att frågan om arbetsdomstolens behörighet i semestermål skall bedömas icke efter semesterlagens forumbestämmelse utan efter arbetsdomstolslagens. Men enligt sistnämnda bestämmelse kan arbetsdomstolens behörighet i semesterhänseende omöjligen sträcka sig längre än i fråga om ett löneanspråk, d. v. s. arbetsdomstolen skulle icke bli behörig annat än i den mån semesterförmånen intjänats under den tid arbetsavtalet varit reglerat av kollektivavtal. En stark motsättning skulle sålunda redan beträffande semestermål uppstå mellan semesterlagens forumbestämmelse, sådan den utformats av kommittén, och motsvarande bestämmelse i arbetsdomstolslagen. En sådan motsättning kan naturligen icke få bestå, men densamma lär icke kunna undanröjas annat än genom en komplettering av forumbestämmelsen i arbetsdomstolslagen, varigenom denna beträffande semesteranspråk får samma innehåll som den i semesterlagen föreslagna.

Under dessa omständigheter måste jag ställa mig ytterst tveksam till frågan, huruvida den föreslagna ändringen i semesterlagens forumbestämmelse innebär någon egentlig fördel. Om man bibehåller denna bestämmelse oändrad, lära båda forumbestämmelserna komma att tillämpas på samma sätt. Att ett semesteranspråk, som hänför sig dels till tid, då kollektivavtal gällt, och dels till tid, då detta icke varit fallet, måste komma att för de olika tidsperioderna bedömas av olika domstolar, förefaller icke heller orimligare än att detta måste ske i fråga om ett vanligt löneanspråk. Det må framhållas, att forumfrågan i de båda av kommittén anförda domarna nr 155/1941 och 79/1942 i själva verket torde hava bedömts enligt forumbestämmelsen i arbetsdomstolslagen; i båda fallen upptog nämligen kollektivavtalet hänvisning till semesterlagen.

När en arbetstagares anspråk på semesterförmån blir föremål för rättslig *Föredraganden.* prövning, är det givetvis av intresse att en och samma domstol blir i tillfälle

att pröva anspråket i hela dess vidd. Så synes dock för närvarande icke vara fallet, därest vederbörande arbetsavtal endast för en del av den tid, varunder arbetstagaren förvärvat den semesterrätt till vilken anspråket hänförs sig, regleras av kollektivavtal. I dylikt fall är arbetsdomstolen behörig domstol för den del av anspråket som hänförs sig till tid, då kollektivavtal gällt eller gäller, under det att anspråket i övrigt faller under allmän domstols prövning. Kommittén har ansett detta förhållande otillfredsställande och föreslagit sådan ändring av de nuvarande forumreglerna, att målet skall behandlas vid arbetsdomstolen, därest vederbörande arbetsavtal för någon del av den tid, varunder arbetstagaren intjänat semesterförmånen, regleras av kollektivavtal.

Onekligen tala vissa skäl för den av kommittén förordade lösningen. Å andra sidan medför denna, att arbetsdomstolens behörighet blir olika enligt semesterlagen och enligt lagen om arbetsdomstol, vilket blir särskilt framträdande då ett semesteranspråk och ett rent löneanspråk samtidigt framföras. I det övervägande antalet fall, där kollektivavtal föreligger, torde semesteranspråket få anses grunda sig på kollektivavtalet; för dessa fall blir den föreslagna lösningen utan praktisk betydelse. Det av kommittén berörda spörsmålet om ändring av arbetsdomstolslagens behörighetsregler torde innefatta principiella överväganden av den natur att de icke lämpligen kunna upptagas till prövning i nu förevarande sammanhang. Med hänsyn härtill och då forumreglerna i semesterlagen och arbetsdomstolslagen synas böra vara likformiga, har någon ändring i semesterlagens bestämmelser i förevarande hänseende icke ansetts böra företagas.

Övergångsbestämmelserna.

I kommitténs betänkande behandlas övergångsbestämmelserna å sid. 241—243.

Spörsmålet om den nya lagens ikraftträdande har i allmänhet icke närmare berörts i de avgivna yttrandena. Från några håll har emellertid betonats önskvärdheten av att lagen får träda i kraft vid ett årsskifte. Vidare har *svenska städernas förhandlingsorganisation* framhållit, att den i 19 § tredje stycket kommittéförslaget upptagna avräkningsregeln borde — då denna regel endast innebure ett fastslående av vad som avsetts vid den nuvarande lagens antagande — få äga tillämpning jämväl med avseende å förskottsemester, som utgått före den 1 januari 1946. Enligt *landsorganisationen* borde senare delen av tredje stycket i de av kommittén föreslagna bestämmelserna erhålla en klarare avfattning.

Föredraganden.

Med hänsyn till att för flertalet av de arbetstagare, å vilka den föreslagna lagen äger tillämpning, kalenderåret utgör kvalifikationsår och då förefintliga kollektivavtal i allmänhet torde löpa kalenderårsvis, synes den nya lagen böra träda i kraft vid ett årsskifte. Den nya lagstiftningen bör därför

— i överensstämmelse med vad kommittén föreslagit — träda i kraft den 1 januari 1946.

Den nuvarande semesterlagens övergångsbestämmelser innehålla, dels att semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas från och med dagen för lagens ikraftträdande, dels ock att lagen icke skall verka rubbning i sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid. Kommittén har — med utgångspunkt från grundsatsen att nya lagbestämmelser på privaträttens område icke böra givas tillbakaverkande kraft — föreslagit, att förstnämnda regel får gälla även i fråga om den nya lagens ikraftträdande och att således semesterrätt enligt den nya lagen skall kunna förvärfvas från och med den 1 januari 1946. Däremot har kommittén ansett, att den nya lagen från och med nämnda tidpunkt borde bli tillämplig å samtliga avtal, som då gälla. Kommittén har vidare föreslagit, att den nya lagen icke skulle få verka rubbning i semesterrätt, som på grund av den äldre lagen uppkommit vid den nya lagens ikraftträdande, samt att arbetstagare, som visserligen icke före den 1 januari 1946 varit anställd hos en arbetsgivare sedan minst 180 dagar men fortsatte anställningen så att han uppnådde minst 180 dagars sammanhängande anställning, borde få tillgodoräkna sig även anställningstiden före den nya lagens ikraftträdande.

Kommitténs förslag torde innebära, att all semester, som intjänats före den 1 januari 1946, blir att bedöma enligt den äldre lagen. För alla de arbetstagare, för vilka det senast förflutna kalenderåret utgör kvalifikationsår för den semesterledighet, som skall utgå under det löpande kalenderåret, skulle alltså i realiteten den nya lagen bli att tillämpa först under år 1947. Vid en dylik kvalifikationsårsberäkning torde exempelvis djurskötare icke förrän sistnämnda år bli lagligen berättigade till någon semesterledighet, och jordbruksarbetare skulle ej dessförinnan på lagen kunna grunda rätt till någon sammanhängande ledighet. Därest arbetstagares anställning upphörde under år 1946, kunde det bli nödvändigt att tillämpa olika lagregler på olika delar av den tid, för vilken semesterersättning skulle beräknas. Samma bleve förhållandet vid fråga om semester in natura, då kvalifikationsåret ej sammanföll med kalenderåret.

Enligt min mening bör den nya lagstiftningen helt sättas i kraft snarast möjligt, och några betänkligheter synas icke föreligga att giva den nya lagen tillbakaverkande kraft såtillvida att — när semesterrätt uppkommit enligt den äldre lagen — semester, som i enlighet med bestämmelserna i den äldre lagen intjänats under dennas giltighetstid men då icke åtnjutits, får bedömas enligt den nya lagen. Likaså torde arbetstagare, som den 1 januari 1946 visserligen icke innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar och för vilken semesterrätt därför då ännu icke uppkommit men som fortsätter anställningen, så att han uppnår minst 180 dagars fortlöpande anställning, få vid semesterberäkning enligt den nya lagen tillgodoräkna sig även tiden före

lagens ikraftträdande. Däremot bör givetvis anställning, som icke medfört semesterrätt enligt den äldre lagen — exempelvis en bisyssla — icke kunna medföra semesterrätt förrän från och med den 1 januari 1946. I förevarande hänseende torde endast behöva framhållas fördelen av att man vid tillämpningen allenast behöver hålla sig till en lag samt att — bortsett från frågan om de korttidsanställdas semesterrätt — de förändringar, som vidtagits i semesterlagstiftningen, icke kunna sägas vara av någon mera genomgripande beskaffenhet. Den ekonomiska belastningen för arbetsgivarna torde i stort sett bli densamma vare sig den nya eller den äldre lagen tillämpas. Ej heller torde några avgörande skäl kunna åberopas mot att låta den i 20 § andra stycket upptagna avräkningsregeln få tillämpning även beträffande semester, som utgivits i förskott före den 1 januari 1946.

I likhet med kommittén anser jag att den nya lagen bör bli tillämplig även å avtal, som gälla vid dess ikraftträdande. Då lagen torde kunna utfärdas i god tid före dess ikraftträdande, lär i allmänhet möjlighet finnas att anpassa förefintliga avtal efter lagens regler. Den förut berörda rättsgrundsatsen, att nya lagbestämmelser icke få återverka på redan bestående avtal, synes dock böra föranleda därtill att presumtionsregeln i 2 § andra stycket departementsförslaget icke vinner tillämpning å sådant för viss bestämd tid träffat avtal, som gäller vid lagens ikraftträdande.

I enlighet med vad i det föregående anförts har inom socialdepartementet upprättats förslag till ny *lag om semester*.

Föredraganden hemställer härefter, att lagrådets utlåtande över detta lagförslag, av den lydelse *bilaga B* till detta protokoll utvisar, måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:

Jan-Erik Stenius.

Semesterkommitténs förslag

till

Lag om semester.

Härigenom förordnas som följer:

Lagens tillämpningsområde.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantagas:

a) arbetstagare hos staten för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester;

b) arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet för vilka gälla särskilda, av Konungen godkända föreskrifter rörande semester;

c) arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj; samt

d) arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagens tvingande verkan.

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.

Om ogiltighet i visst annat fall av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare stadgas i 20 § tredje stycket.

Semesterrättens uppkomst.

3 §.

Arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst trettio dagar (karenstid), äge rätt till semester enligt vad i 4 och 5 §§ stadgas.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt till semester.

Semesterns omfattning.

4 §.

Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationsår); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationsår, såframt överenskommelse därom träffas mellan parterna.

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 första stycket, skall dylik sedvänja lända till efterrättelse för samtliga arbetstagare i yrkesgruppen. Av semestern i dess helhet skall härvid en tolvtedel anses belöpa å varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppkommer vid beräkningen av semesterns längd i fall som här avses brutet tal, skall semestern utgå med närmast högre dagantal.

5 §.

Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.

Med dag, å vilken arbete utförts, jämställs dag varunder arbetstagaren

a) åtnjutit semester;

b) varit oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller sådan däri ådragen sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkes-sjukdomar;

c) i samband med havandeskap avhållit sig från arbete, dock högst för en tid av tolv veckor; eller

d) fullgjort i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, dock ej beredskapsövning samt ej heller militärövning, som direkt ansluter sig till första tjänstgöring. Under varje kvalifikationsår må likväl av tid, varunder arbetstagaren fullgjort militärövning, högst sextio dagar räknas honom till godo.

Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning som i andra stycket b)—d) sägs, skall icke jämföras med arbetad tid, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag.

6 §.

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

Arbetstagare, vilken har att utföra sitt arbete jämväl å söndag, äge åtnjuta ledighet från arbetet å söndag som infaller under eller omedelbart efter semestern. Är sådan arbetstagare 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 icke skall inräknas i semestern.

7 §.

Övergår arbetstagare hos samma arbetsgivare till sådan anställning, som medför rätt till semester med hänsyn till anställnings- och arbetsförhållandena under löpande kalenderår, må semestern, med inräknande av arbetstagaren enligt 4 och 5 §§ tillkommande semesterdagar, utgå med högst det antal dagar, varmed i den nya anställningen semester utgår för helt år.

Semesterns förläggning.

8 §.

Arbetsgivaren äge bestämma, när semester skall utgå. Semestern, vilken företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september, skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren.

Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall i vad avser semestertid utöver sex dagar icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötsel samt beträffande hembiträde i lantushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för hans frånvaro från arbetet, som enligt 5 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämföras med arbetad tid.

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

9 §.

Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

Vad i första stycket stadgas skall icke gälla beträffande arbetstagare å fartyg. Önskar sådan arbetstagare erhålla semester, skall han göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har dylik ansökan icke gjorts och vill arbetsgivaren ej med stöd av 14 § till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön, må arbetsgivaren, såframt överenskommelse därom träffas med arbetsgivaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

Semesterlön vid ledighet från arbetet.

10 §.

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

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äge för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av senast förflutna kvalifikationsår, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg). Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmåles i 5 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av semesterlönens storlek hänsyn tagas till tiden för frånvaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

För arbetstagare, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av semesterlönen än där föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Föreligger dylikt avtal, må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken därav är obunden men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

11 §.

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

12 §.

Arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, miste rätten till lön under semestern. Arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semestern åtnjutes innehar annan anställning inom sitt yrke, skall dock vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i sistnämnda anställning, som ej går utöver det vanliga.

Semesterlön utan ledighet från arbetet.

13 §.

Användes arbetstagare vid jordbruk uteslutande till djurskötsel, må arbetsgivaren, i vad avser semestertid utöver sex dagar, till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön enligt 10 §.

14 §.

Har arbetstagare å fartyg icke, enligt vad i 9 § andra stycket sägs, gjort skriftlig ansökan om semester, må arbetsgivaren till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön enligt 10 §.

15 §.

I fall, som avses i 13 och 14 §§, skall, där arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen å varje dag för vilken semesterlön skall utgå anses belöpa, vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugufemtedel.

Särskilda bestämmelser rörande vissa arbetstagare.

16 §.

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. Däremot är sådan arbetstagare berättigad till semesterlön, såframt han innehaft sin anställning sedan minst trettio dagar och hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under anställningstiden uppgår till belopp, minst motsvarande sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar.

Visar arbetstagaren sig hava varit förhindrad utföra arbetet för arbetsgivarens räkning av anledning, varom förmåles i 5 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av den sammanlagda arbetsinkomstens storlek hänsyn tagas till inkomst, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit under den tid hindret varat, såvida det ej är uppenbart, att arbetstagaren eljest under berörda tid icke skulle hava utfört arbete för arbetsgivarens räkning. I fråga om havandeskap och militärovning må dock hänsyn endast tagas till den tid, som enligt 5 § andra stycket högst må jämsställas med arbetad tid.

Vad i 3 § andra stycket är stadgat liksom ock vad i 4 § första stycket sägs om kvalifikationsår skall gälla även beträffande arbetstagare, som avses i denna paragraf.

Bestämmelserna i 10 § sista stycket skola äga motsvarande tillämpning vid fastställande av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten.

17 §.

Semesterlönen för arbetstagare, som avses i 16 §, utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den del av anställningen, som belöper å det senast förflutna kvalifikationsåret. Beräknande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 10 § tredje stycket och 11 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen skall utbetalas till arbetstagaren senast den 1 juli närmast efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 1 maj, senast två månader efter dess utgång.

18 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivares räkning utfört, förutom arbete som avses i 16 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 4 och 5 §§, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 16 §, och arbetstagaren förty under de i 16 § första stycket angivna förutsättningarna vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 16 och 17 §§. Härvid skall, då det gäller att avgöra, huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön, den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 16 § avsedda arbete, varom fråga är, tillämpas även med avseende å det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 4 och 5 §§, jämväl arbete under förhållanden, som avses i 16 §, äge han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön enligt 16 och 17 §§.

Semesterersättning.

19 §.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom tillkommande semester eller semesterlön, äger rätt till ersättning därför enligt de i 10, 11 samt 16—18 §§ stadgade grunderna (semesterersättning). Härvid skall arbetstagaren tillika enligt enahanda grunder vara berättigad till ersättning för den semester eller semesterlön, som arbetstagaren vid fortsatt anställning skulle hava ägt åtnjuta för den del av löpande kvalifikationsår, varunder anställningen varat.

Var arbetstagaren avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, skall vid beräkning av semesterersättningen för dag vad i 15 § stadgas äga motsvarande tillämpning.

Har arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, utan invändning mottagit semester, vartill han enligt 4 § ännu icke blivit berättigad, må vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas.

För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

Semesterersättning skall icke utgå, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

20 §.

Semesterersättning skall av arbetsgivaren insättas å särskilt postgirokonto för att där innestå till dess arbetstagaren får tillfälle att hålla semester. Närmare föreskrifter om insättning å och utbetalning från postgirokontot meddelas av Konungen.

Uttages ej medel, som för arbetstagarens räkning insatts å postgirokontot, inom därför av Konungen bestämd tid, miste arbetstagaren eller, om han avlidit, hans dödsbo, i den mån Konungen ej annat föreskriver, sin rätt till medlen. Dessa tillfalla i sådant fall fonden för friluftslivets främjande.

Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avvikelse från vad i första stycket föreskrives angående postgiroförörelsens anlitande, skall avtalet i sådan del vara ogillt, med mindre Konungen för viss yrkesgrupp annat medgivit. I den mån ej annat följer av dylikt medgivande, må arbetsgivare icke utgiva semesterersättning i annan ordning än i första stycket sägs.

21 §.

Begär arbetstagare, som är berättigad att från postgirokontot utbekomma semesterersättning, av arbetsgivaren ledighet för hållande av semester, bör sådan ledighet icke förvägras honom.

Allmänna bestämmelser.

22 §.

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag, gälde, 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.

23 §.

Envar, som vill fordra semesterlön, semesterersättning 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.

24 §.

Mål, som avser tillämpningen av denna lag, upptages och avgöres av allmän domstol. Vid arbetsdomstolen skall dock anhängiggöras mål beträffande arbetstagare, vars arbetsavtal för någon del av den tid, varunder arbetstagaren förvärvat den semesterrätt, till vilken anspråket hänför sig, regleras av kollektivavtal.

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 i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 17 juni 1938 om semester.

Den nya lagen skall icke verka rubbning i semesterrätt, som på grund av den äldre lagen uppkommit vid den nya lagens ikraftträdande; och arbetstagare, som vid den nya lagens ikraftträdande fortsätter tidigare anställning, skall, ehuru semesterrätt på grund av den äldre lagen då ännu icke uppkommit för honom, med avseende å rätten till semester äga tillgodoräkna sig jämväl anställningstiden före lagens ikraftträdande, därest denna jämte den fortsatta anställningstiden uppgår till minst 180 dagar.

(Gällande lag:)

(Departementsförslaget:)

Nr 287.

Förslag till

Lag**Lag**

om semester;

om semester.

given Stockholms slott den 17 juni
1938.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 § 2 stycket.)

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.

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 mellan parterna, gälla jämväl beträffande den överskjutande delen av semestern.

Semesterrättens innehåll.

(3 § 1 stycket, 2 stycket 2 punkten och 3 stycket.)

3 §.

Arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst etthundraåttio dagar, äge rätt till semester enligt vad i 4 § stadgas.

— — — Ej heller må avbrott i anställningen utöva sådan inverkan, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt.

Anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla, berättigar icke till semester.

Arbetstagare äger rätt att av arbetsgivaren erhålla semester på grund av det arbete, som han för dennes räkning utfört under näst föregående kalenderår (*kvalifikationsår*); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationsår, såframt överenskommelse därom träffas mellan parterna.

Under semester skall lön utgå.

(Gällande lag:)

(Departementsförslaget:)

(4 § 1 stycket.)

Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationstid, såframt överenskomme därom träffas mellan parterna.

(8 § 1 stycket.)

Under semester skall lön utgå.

(9 § 1 stycket.)

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 endast till semesterlön.

Vad i 3 § första stycket är stadgat om semester skall äga motsvarande tillämpning beträffande semesterlön.

(12 §.)

5 §.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom enligt 4 § tillkommande semester eller enligt 9 § tillkommande semesterlön, skall erhålla ersättning därför enligt de i 8 och 9 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas, beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits, samt beträffande ersättningen för semesterlön till den inkomst, som åtnjutits under det löpande kalenderåret.

Vad sålunda stadgats skall icke gälla, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

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*).

Då anställning avbrytes genom arbetstagarens dödsfall, utgår icke semesterersättning.

(Gällande lag:)

(3 § 2 stycket 1 punkten.)

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt till semester.

(4 § 2 stycket.)

Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar. Härvid skall med dag, å vilken arbete utförts, jämsättas dag, varunder arbetstagaren åtnjutit semester eller varit oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller sådan sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar, eller fullgjort i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, dock ej beredskapsövning samt ej heller militärövning som direkt ansluter sig till första tjänstgöring. I fråga om militärövning må likväl högst sextio dagar under varje kvalifikationstid räknas arbetstagaren till godo. Dag, under vilken arbetstagaren varit oförmögen till arbete eller fullgjort militär tjänstgöring, må dock icke räknas honom till godo, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag.

(4 § 3 stycket.)

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

(Departementsförslaget:)

6 §.

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

Semesterns längd.

7 §.

Semester utgår med en dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.

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

a) åtnjutit semester;

b) varit oförmögen till arbetet på grund av däri inträffat olycksfall eller sådan däri ådragen sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar;

c) i samband med havandeskap eller barnsörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit tolv veckor; 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 jämsättas med dag å vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag.

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.

(Gällande lag:)

(Departementsförslaget:)

Arbetstagare, som har att utföra sitt arbete jämväl å söndag, äger åtnjuta ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern. Är sådan arbetstagare 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 icke skall inräknas i semestern.

(5 §.)

Övergår arbetstagare hos samma arbetsgivare till sådan anställning, som medför rätt till semester med hänsyn till anställnings- och arbetsförhållandena under löpande kalenderår, må semestern, med inräknande av arbetstagaren enligt 4 § tillkommande semesterdagar, utgå med högst det antal dagar, vartill han i den nya anställningen är berättigad för helt år.

(2 § 1 stycket.)

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 denna lag, skall dylik sedvänja, med beaktande av övriga bestämmelser i lagen, lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

9 §.

Övergår arbetstagare till annan anställning hos samma arbetsgivare och är i den anställningen löpande kalenderår kvalifikationsår, må semestern, 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.

10 §.

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 dylik sedvänja i fråga om semesterns längd lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

11 §.

Utgår i fall som avses i 2 § andra stycket eller 10 § längre semester än som föreskrives i 7 §, skall en tolvtedel av semestern anses belöpa å varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppstår vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal, avrun-

(Gällande lag:)

(6 §.)

Arbetsgivaren äge bestämma, när semester skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren.

Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binärningar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havgenskap avhåller sig från arbete eller är oförmögen till arbete av anledning, som i 4 § andra stycket sägs, eller fullgör sådan militär tjänstgöring, som i samma stycke förmåles.

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

(7 och 11 §§.)

Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern; dock att vad sålunda stadgats icke skall gälla beträffande arbetstagare å fartyg.

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 att arbetsgivaren i stället må, såframt överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

(8 § 2 och 4 styckena.)

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

(Departementsförslaget:)

das semestern till närmast högre dagantal.

Semesterns förläggning.

12 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Semestern bör, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid.

Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall, i vad avser semestertid utöver sex dagar, icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binärningar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämsättas med tid å vilken arbete utförts.

13 §.

Lön under semester.

14 §.

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

(Gällande lag:)

annan arbetstagare skall lönen för varje semesterdag utgå med belopp, motsvarande hans genomsnittliga inkomst för dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikations-tid, för vilka semesterrätt föreligger. Hänsyn skall därvid icke tagas till lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden. Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av orsak, som omförmäles i 4 § andra stycket, skall vid beräkning av semesterlönens storlek hänsyn tagas, beträffande frånvaro på grund av semester till den för semestertiden uppburna lönen samt beträffande frånvaro på grund av övriga orsaker till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

(8 § 3 stycket.)

Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost men under semestern icke till någon del uttager denna förmån, äge rätt till skälig ersättning för kosten. Ersättning för kost utgår härvid

(Departementsförslaget:)

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden, eller annat därmed jämförligt tillägg. Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmäles i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av semesterlönens storlek hänsyn tagas jämväl till tiden för bortovaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för sär-

För arbetstagare, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av semesterlönen än där 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, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken icke omfattas av kollektivavtalet men sysselsättes i sådant arbete för vilket avtalet gäller.

15 §.

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

(Gällande lag:)

jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern.

(13 §.)

Arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, miste rätten till lön under semestern.

(9 §.)

(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 endast till semesterlön.)

Sådan förmån utgår, under den i 5 § första stycket angivna förutsättningen, såframt arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den kvalifikationstid, som i 4 § första stycket omförmäles, uppgår till ett belopp, minst motsvarande etthundraåtta gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Semesterlönen utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under nämnda kvalifikationstid.

Beträffande arbetstagare, som avses i denna paragraf, skall vad i 3 § andra och tredje styckena samt 8 § tredje och fjärde styckena är stadgat äga motsvarande tillämpning.

(Departementsförslaget:)

utgår härvid jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern.

16 §.

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

*Semesterlön för vissa arbetstagare.**17 §.*

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till semesterlön för varje sådant kalenderkvartal av kvalifikationsåret, varunder hans arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Börjar kvalifikationsåret vid annan tidpunkt än kvartalsskifte, skall beräkningen grunda sig å envar av de perioder om tre månader som, räknade från början av kvalifikationsåret, falla inom detta.

Bestämmelserna i 14 § sista stycket skola äga motsvarande tillämpning vid fastställande av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten.

18 §.

Semesterlönen för arbetstagare, som avses i 4 §, utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de kalenderkvartal eller däremot enligt 17 § svarande perioder av kvalifikationsåret, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 14 § tredje stycket och 15 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen skall utbetalas till

*(Gällande lag:)**(Departementsförslaget:)*

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

19 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 7 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty under den i 17 § angivna förutsättningen vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 18 §. Vid beräkandet av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten skall i detta fall dagsförtjänsten för det i 4 § avsedda arbete, varom fråga är, vara avgörande även för det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 7 §, jämväl arbete under förhållanden som avses i 4 §, äger han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön.

(10 §.)

Användes arbetstagare vid jordbruk uteslutande till djurskötsel, må arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle hava uppburit i lön under semestern.

(12 §.)

(Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom enligt 4 § tillkommande semester eller enligt 9 § tillkommande semesterlön, skall

Semesterersättning.

20 §.

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 14, 15, 18 och 19 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall där arbetstagaren var avlönad med

(Gällande lag:)

erhålla ersättning därför enligt de i 8 och 9 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas, beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits, samt beträffande ersättningen för semesterlön till den inkomst, som åtnjutits under det löpande kalenderåret.

Vad sålunda stadgats skall icke gälla, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.)

(Departementsförslaget:)

tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen för 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 under sin anställning utan invändning mottagit semester, vartill han ännu icke förvärvat rätt eller som han ännu icke varit berättigad åtnjuta, må vid semesterersättningens bestämmande det antal dagar avräknas, som svarar mot sådan semester.

Då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering, äger arbetsgivaren från arbetstagaren tillkommande semesterersättning avdraga vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå.

21 §.

Där arbetstagare i fall, som avses i 9 §, lämnar 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 för felande semesterdagar erhålla semesterersättning enligt de för den tidigare anställningen gällande grunderna.

22 §.

Semesterersättning utgår utan hinder av att arbetstagaren ännu icke blivit berättigad åtnjuta den semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt. Ersättningen skall utbetalas till arbetstagaren senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder hans 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

(Gällande lag:)

(Departementsförslaget:)

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

Allmänna bestämmelser.

(14 §.)

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag, gälde, förutom semesterlön 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.

(15 §.)

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

(16 §.)

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.

(17 §.)

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

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.

23 §.

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.

24 §.

25 §.

26 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1938, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas. Lagen skall dock icke verka rubbning i sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 17 juni 1938 om semester.

(Gällande lag:)

för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

Med anledning av denna lag upphäves från och med den 1 januari 1939 5 § m) lagen den 29 juni 1912 om arbetarskydd.

(Departementsförslaget:)

Arbetstagare som den 1 januari 1946 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta denna enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Har arbetstagare 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 fortsätter anställningen därefter under så lång tid att, om den äldre lagen icke upphört att gälla, semesterrätt skolat inträda enligt densamma, skall han jämväl med avseende å den del av anställningstiden som infallit före den 1 januari 1946 äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Vad i 2 § andra stycket denna lag stadgas skall icke äga tillämpning å sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den 19 april 1945.

Närvarande:

regeringsrådet KELLBERG,
justitieråden GULDBERG,
EKBERG,
SANTESSON.

Enligt lagrådet den 29 mars 1945 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 9 mars 1945, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättat förslag till *lag om semester*.

Förslaget, som finnes bilagt detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn G. Y. Samuelsson.

Lagrådet yttrade:

Det kan ifrågasättas, huruvida rubriken »Semesterrättens innehåll» utgör en lämplig sammanfattning av innehållet i 3—6 §§. Eftersom rubriken »Inledande bestämmelser» är väl ägnad att täcka de allmänna föreskrifter, som upptagits i dessa paragrafer, synes den förstnämnda rubriken kunna utgå ur förslaget.

Bifalles denna hemställan, bör det i 5 § andra stycket givna stadgandet överflyttas till 20 §. Med hänsyn till den speciella karaktären av detta stadgande torde en sådan omflyttning vara motiverad, även om den före 3 § insatta rubriken lämnas orubbad.

För att skilja den i 4 § behandlade löneförmånen från sådan lön under semester, som omtalas i 3 §, synes lämpligt att förstnämnda förmån i 4 och 17 §§ betecknas såsom särskild semesterlön. Ur denna synpunkt skulle det vara till fördel, om 14 § avfattades så, att däri icke användes benämningen semesterlön.

Innebörden av bestämmelsen i 19 § första stycket sista punkten torde vara, att den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 4 § avsedda arbete, varom fråga är, skall även med avseende å det andra arbetet tagas till utgångspunkt vid bestämmande, huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön. Till tydligare utmärkande härav synes en ändring i avfattningen böra ske.

Då första punkten i 22 § första stycket icke innehåller något utöver vad som framgår av 5 §, jämförd med andra punkten i sagda stycke, torde förstnämnda punkt böra utgå.

Den avsedda innebörden av tredje stycket i övergångsbestämmelserna skulle framgå tydligare, om däri angåves, att arbetstagare, som den 1 januari 1946 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen, skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Ur protokollet:

Bertil Crona.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 20 april
1945.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena GÜNTHER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WIGFORSS, MÖLLER, SKÖLD, QUENSEL, BERGQUIST, DOMÖ, GJÖRES, RUBBESTAD, OHLIN, ERLANDER, DANIELSON, ANDRÉN.

Efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter anmäler statsrådet Erlander lagrådets den 19 april 1945 avgivna utlåtande över det den 9 mars 1945 till lagrådet remitterade förslaget till *lag om semester*.

Efter redogörelse för lagrådets utlåtande anför föredraganden.

De av lagrådet gjorde erinringarna — vilka äro av formell art — torde böra iakttagas. Jämväl i övrigt torde vissa redaktionella jämkningar böra vidtagas i lagförslaget.

Föredraganden hemställer härefter, att lagförslaget måtte jämlikt § 87 regeringsformen genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan förordnar Hans Maj:t Konungen, att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

N. O. Aurelius.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid.
<i>Propositionen</i>	1
<i>Utdrag av statsrådsprotokollet den 9 mars 1945.</i>	9
Inledning	9
Semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst	11
Gällande rätt sid. 11. — Semesterkommitténs förslag sid. 12. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 26. — Föredraganden sid. 42.	
Semester för arbete som utgör bisyssla	50
Gällande rätt sid. 50. — Semesterkommitténs förslag sid. 50. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 52. — Föredraganden sid. 55.	
Lagens tillämpningsområde	57
Gällande rätt sid. 57. — Semesterkommitténs förslag sid. 57. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 62. — Föredraganden sid. 70.	
Kvalifikationstid för semester	74
Gällande rätt sid. 74. — Semesterkommitténs förslag sid. 74. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 78. — Föredraganden sid. 80.	
Semesterns längd	82
Gällande rätt sid. 82. — Semesterkommitténs förslag sid. 83. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 88. — Föredraganden sid. 96.	
Semesterns förläggning	101
Gällande rätt sid. 101. — Semesterkommitténs förslag sid. 102. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 104. — Föredraganden sid. 107.	
Lön under semester	108
Gällande rätt sid. 108. — Semesterkommitténs förslag sid. 109. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 114. — Föredraganden sid. 116.	
Semesterlön för djurskötare och sjömän	118
Gällande rätt sid. 119. — Semesterkommitténs förslag sid. 119. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 123. — Föredraganden sid. 126.	
Semesterlön för okontrollerade arbetstagare	128
Gällande rätt sid. 128. — Semesterkommitténs förslag sid. 128. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 133. — Föredraganden sid. 135.	
Semesterersättning	137
Gällande rätt sid. 137. — Semesterkommitténs förslag sid. 137. — Yttranden över semesterkommitténs förslag sid. 139. — Föredraganden sid. 141.	
Specialmotivering till lagförslaget	143
Föredragandens hemställan	158
Bilaga A. Semesterkommitténs förslag till lag om semester	159
Bilaga B. Gällande lag om semester samt det till lagrådet remitterade förslaget	166
<i>Utdrag av lagrådsprotokollet den 19 april 1945.</i>	177
<i>Utdrag av statsrådsprotokollet den 20 april 1945</i>	179